

Overenskomst for medarbejdere beskæftiget med pædagogisk arbejde ved CFD

CFD
Socialpædagogerne Storkøbenhavn

Indhold

Forord	4
Kapitel 1 Områdeafgrænsning	5
§ 1 Hvem er omfattet	5
§ 2 Arbejdsområde	6
§ 3 Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	6
Kapitel 2 Månedslønnede	7
§ 4 Løn	7
§ 5 Grundløn	8
§ 6 Funktionsløn	8
§ 7 Kvalifikationsløn	10
Socialpædagoger og faglærere	10
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	10
Pædagogiske assistenter	11
Fællesbestemmelser	11
§ 8 Resultatløn	12
§ 9 Funktionærlov	12
§ 10 Pension	12
A. Socialpædagoger, faglærere, faglige konsulenter, funktionsledere, faglige ledere, teamledere og daglig ledere	12
B. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	13
C. Fællesbestemmelser	14
§ 11 ATP	15
§ 12 Arbejdstid m.m.	16
§ 13 Koloniophold og ferierejser for grupper	16
§ 14 Barns 1. og 2. sygedag	17
§ 15 Tjenestefrihed	17
§ 16 Udgifter ved tjenesterejser	17
§ 17 Opsigelse	17
§ 18 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	20
Socialpædagoger, faglærere, faglige konsulenter, omsorgsmedhjælpere og pædagogiske assistenter	20
Kapitel 3 Timelønnede	20

§ 19	Løn, lønberegning og lønudbetaling	20
§ 20	Pension.....	21
§ 21	Arbejdstid	22
§ 22	Opsigelse	22
§ 23	Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	22
Kapitel 4	Pædagogstuderende.....	23
§ 24	Løn og lønberegning	23
§ 25	Arbejdstid	24
§ 26	Mer- og overarbejde	25
§ 27	Ferie.....	25
§ 28	Sygdom og barns 1. og 2. sygedag.....	25
§ 29	Opsigelse	25
§ 30	Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende).....	26
Kapitel 5	Ikrafttræden og opsigelse	26
§ 31	Ikrafttræden og opsigelse	26
Protokollat 1	Skift af pensionsleverandør.....	28
Protokollat 2	Forhandling af lønaftaler.....	29
§ 1	Lokale forhandlinger.....	29
§ 2	Nyansættelser	29
§ 3	Forhåndsftaler	30
§ 4	Begrundelser	30
§ 5	Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Funktionsløn	31
§ 6	Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Kvalifikationsløn	31
§ 7	Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Resultatløn	32
§ 8	Råderum til lokal løndannelse	32
§ 9	Det lokale økonomiske råderum.....	34
§ 10	Uenighed om lønaftaler	35
Bilag A.	Oversigt over uddannelser	37
A.	Følgende nuværende uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:	37
B.	Følgende tidligere uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:	37
Bilag B.	Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	38

Forord

Denne overenskomst er gældende for medarbejdere beskæftiget med pædagogisk arbejde ved CFD. Overenskomsten er aftalt direkte mellem Socialpædagogerne Storkøbenhavn og CFD. Overenskomsten er gældende fra 1. april 2021 til 31. marts 2024.

Der er samtidig med denne overenskomst også indgået en fælles Hovedaftale mellem SL, FOA, HK, DS og CFD.

Der er indgået en aftale om Tillidsrepræsentanter på CFD, som en fællesaftale med SL, FOA, HK og DS. Endelig er der indgået en Arbejdstidsaftale mellem FOA/SL og CFD.

Løn og satser reguleres i overenskomstperioden efter gældende ”Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2021.

Desuden reguleres pension, løn og satser efter overenskomst mellem Socialpædagogerne og KL samt efter overenskomst mellem 3F, FOA og Socialpædagogerne indgået marts 2021.

Kapitel 1 Områdeafgrænsning

§ 1 Hvem er omfattet

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter følgende personalegrupper ansat ved CFD:

A. socialpædagoger, jf. stk. 2

Bemærkning:

Som pædagog anses, efter denne overenskomst, personer der har gennemført uddannelsen til pædagog jf. bekendtgørelse nr. 211 af 6. marts 2014 og tidligere lovgivning om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

B. faglærere

Bemærkning:

Ved ansættelse som faglærer, kræves relevant håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved svendebrev og/eller en af de i § 1A eller Bilag A nævnte uddannelser.

C. omsorgsmedhjælpere m.fl., der er fyldt 18 år

Bemærkning:

1. omsorgs- og pædagogmedhjælpere,
2. personer, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU),
3. personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU),

Bemærkning:

Pædagogmedhjælper ansættes til at bistå det pædagogiske personale.

Ansatte, der er nævnt i punkterne 2 og 3 er herefter i overenskomsten betegnet/benævnt pædagogisk assistent, da de i overenskomstmæssig sammenhæng behandles ens.

Ved personer, der har gennemført Pædagogisk Grunduddannelse (PGU), forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført den pædagogiske grunduddannelse jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 163 af 7. marts 2008 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik.

Ved pædagogiske assistenter forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent, jf. loven om erhvervsuddannelser, for tiden lovbekendtgørelse nr. 789 af 16. juni 2015 og bekendtgørelse nr. 298 af 24. marts 2015 om uddannelsen til pædagogisk assistent (for GVU-elever: Bekendtgørelsen om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik, for tiden BEK nr. 816 af 20. juli 2012).

D. Mellemledere (Værkstedsleder, Funktionsleder, Faglig leder, Daglig leder og Teamleder).

E. Pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. Kapitel 4

Stk. 2.

I Bilag A er nærmere angivet hvilke uddannelser, herunder tidligere uddannelser, der i denne overenskomst anses for ligestillede med uddannelsen til pædagog.

Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i § 1 Stk. 1A samt Bilag A nævnte uddannelser omfattes af overenskomsten.

Stk. 3.

CFD kan efter høring i Socialpædagogerne Storkøbenhavn beslutte, at der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene som socialpædagog.

§ 2 Arbejdsområde

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter ansatte:

1. som varetager opgaver i form af hjælp, omsorg, støtte til optræning og hjælp til udvikling af færdigheder til personer med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer
2. beskæftiget med pædagogisk rådgivning og vejledning

§ 3 Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1.

Ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Bemærkning:

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

Stk. 2.

Ansatte, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

Bemærkning

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år.

Kapitel 2 Månedslønnede

§ 4 Løn

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 5
2. Funktionsløn, jf. § 6
3. Kvalifikationsløn, jf. § 7
4. Resultatløn, jf. § 8

Bemærkning:

Løntrin og satser reguleres i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ”Aftale om lønninger for kommunalt ansatte” mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, med tilhørende bilag”.

Stk. 2.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 3.

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 4.

Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed senest den sidste bankdag i kalendermåneden.

Stk. 5.

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”. CFD betaler det fulde pensionsbidrag.

§ 5 Grundløn

Stk. 1.

Grundlønnen dækker de funktioner, en ansat er i stand til at varetage som nyuddannet/ eventuelt nyansat.

Stk. 2. Grundlønindplacering

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april 2019	Løntrin 1. april 2022
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	15+1.160 kr.	15+1.1700 kr.
Pædagogiske assistenter	21+1000	21+2.000 kr.
Socialpædagoger og faglærere	27+2.600 kr.	27+3.600 kr.
Faglig konsulent, Funktionsleder, Faglig leder, Teamleder, Værkstedsleder, Daglig leder	38+5.000 kr.	38+5.000 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn (og grundlønstillæg)

Bemærkning:

Ansatte med mulighed for indplacering på 2 forskellige grundlønsniveauer indplaceres efter lokal aftale.

Stk. 3.

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2022 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.

Ansatte med personlige lønordninger/lønindplaceringer er ikke omfattet heraf.

§ 6 Funktionsløn

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget af grundlønnen.

Stk. 2.

Til socialpædagoger og faglærere ydes følgende aftalte tillæg:

- 1) Til ovenstående medarbejdere, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på CFD, skal der aftales et funktionstillæg.

Lønseddeltekst: Praktikvejl. tillæg

Til socialpædagoger, faglærere, pædagogiske assistenter og omsorgsmedhjælpere ydes følgende aftalte tillæg:

- 2) Til ovenstående medarbejdere, der deltager i koloniophold eller ferierejser for grupper, skal der aftales et funktionstillæg.

Lønseddeltekst: Kolonitillæg grupper

Stk. 3.

Til mellemledere og faglige konsulenter ydes følgende tillæg:

Stillingsbetegnelse	Tillæg 1. april 2021
Faglig konsulent	7.000 kr.
Funktionsleder, Faglig leder	-.
Daglig leder, Teamleder	14.000 kr.

Stk. 4.

Funktionsløn aftales i øvrigt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i Protokollat 2, § 5

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg er pensionsgivende.

§ 7 Kvalifikationsløn

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Socialpædagoger og faglærere

Socialpædagoger og faglærere, der har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30.

Grundlønstillægget jf. § 5, Stk. 3, bevares. Lønseddeltekst:

Erfaring 6 år

Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 34.

Grundlønstillægget jf. § 5, Stk. 3, bevares.

Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

Bemærkning:

Oversigt over lønforløbet for socialpædagoger og faglærere:

	Socialpædagoger og faglærere	
	Løntrin 1. april 2019	Løntrin 1. april 2022
Grundløn	27+2.600 kr.	27+3.600 kr.
6 års erfaring	30+2.600 kr.	30+3.600 kr.
10 års erfaring	34+2.600 kr.	34+4.200 kr.

Stk. 3.

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere

Lønseddeltekst: Erfaring 2 eller 4 år

Omsorgs og pædagogmedhjælpere	I dag	Pr. 1. april 2022
Grundløn	15 + 1.160	15 + 1.700
2 års erfaring	18 + 2.160	18 + 2.800
4 års erfaring	21 + 3.400	21 + 4.350

Pædagogiske assistenter

Lønseddeltekst: Erfaring 2 eller 4 år

Pædagogiske assistenter	I dag	Pr. 1. april 2022
Grundløn	21 + 1.000	21 + 2000
2 års erfaring	24 + 500	24 + 1.500
4 års erfaring	27 + 1.740	27 + 2.740

Bemærkning:

Dokumenteret erfaring som omsorgs- og pædagogmedhjælper og pædagogisk assistent kan medtælles i ancienniteten.

Ved erfaring som pædagogisk assistent medtælles erfaring opnået som omsorgs- og pædagogmedhjælper.

Stk. 4.

Forhøjelse af tillæg pr. 1. april 2022, Stk. 3, 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.

Ansatte med personlige lønordninger/lønindplaceringer er ikke omfattet heraf.

Fællesbestemmelser

Stk. 5.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt på grundlag af den ansattes kvalifikationer.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg er pensionsgivende.
Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i Protokollat 2, § 6.

§ 8 Resultatløn

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

Resultatløn skal aftales. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i Protokollat 2 § 7.

§ 9 Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 17 og § 18.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområder, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8). Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid” beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 10 Pension**A. Socialpædagoger, faglærere, faglige konsulenter, funktionsledere, faglige ledere, teamledere og daglig ledere***Stk. 1.*

CFD opretter pensionsordning for:

1. ansatte som har gennemført uddannelsen som pædagog, jf. § 1, Stk. 1 samt Bilag A
2. ansatte, som er fyldt 21 år, uden gennemført uddannelse som pædagog.

Bemærkning:

Med ansatte uden gennemført uddannelse som pædagog menes personer, som er ansat efter overenskomsten på dispensation eller med anden uddannelsesmæssig baggrund jf. overenskomstens § 1, Stk. 1B og Stk. 3.

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- 14,1 % (pr. 1. april 2022: 14,2 %) for socialpædagoger og faglærere
- 14,9 % (fra 1. april 2022 15,6%) for teamledere, funktionsledere, faglige ledere, daglig ledere og faglige konsulenter af de pensionsgivende løndele.

B. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere*Stk. 3.*

CFD opretter pensionsordning for:

- A. omsorgs- og pædagogmedhjælpere, som
- a. er fyldt 21 år og
 - b. har mindst 5 måneders sammenlagt forudgående relevant beskæftigelse inden for de seneste 8 år.
- B. pædagogiske assistenter jf. § 1, Stk. 1 C 2 3
- C. omsorgs- og pædagogmedhjælpere som tidligere har været optaget i en kollektiv pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i punkt A.b eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

Optjening af pensionskarens går samlet maksimalt 8 år tilbage.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- for omsorgs- og pædagogmedhjælpere 13,1 % (pr. 1. april 2022 13,2%)
- for pædagogiske assistenter 13,3 % (pr. 1. april 2022 13,5%)

af de pensionsgivende løndele.

Bemærkning:

Dokumentation for at karenskravet er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra tidligere beskæftigelse

Stk. 4.

Dokumentationspligten for forudgående ansættelse påhviler den ansatte.

C. Fællesbestemmelser*Stk. 5.*

CFD indbetaler pensionsbidraget til PKA A/S, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup.

Stk. 6.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Stk. 7.

Pensionsordningen indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 8.

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt. Eventuel pension af resultatløn følger af § 8. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 9.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom. CFD betaler det fulde bidrag.

Stk. 10.

For deltidsansatte, som er berettiget til pension jf. § 10, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 11.

Der tilkommer udover de nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

Stk. 12.

Den ansattes rettigheder er fastsat i de vedtægter, som er fastsat i den pågældende pensionskasse.

Stk. 13.

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse CFD om:

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

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

Stk. 14.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et beløb, medmindre den ansatte ønsker beløbet indbetalt til pensionsordningen eller at købe frihed.

Ved udbetaling betales beløbet månedsvis, og der gælder følgende:

- a. Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b. Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c. Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

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

§ 11 ATP

For alle ansatte omfattet af overenskomsten gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	94,65 kr.	189,35 kr.
> 78 timer og < 117 timer	63,10 kr.	126,25 kr.
> 39 timer og < 78 timer	31,55 kr.	63,10 kr.

§ 12 Arbejdstid m.m.

Stk. 1.

Aftale vedrørende arbejdstid for SL- medarbejdere og FOA – medarbejdere på det pædagogisk område aftalt mellem CFD, Socialpædagogerne og FOA – Fag og Arbejde er gældende.

Stk. 2. Deltidsansatte

For deltidsansatte foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

§ 13 Koloniophold og ferierejser for grupper

Stk. 1.

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper gælder (64.21), jf. dog Stk. 2

Stk. 2.

Det bemærkes, at der mellem overenskomstens parter er enighed om, at aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler.

Mellem CFD og Socialpædagogerne Storkøbenhavn kan der indgås aftale vedrørende vilkår for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper.

Bemærkning:

Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale om vilkår for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper, gælder bestemmelsen i Stk. 1. Såfremt den aftalte lokalaftale for koloniophold opsiges; er det aftalt at minimumhonorering er 10 timer pr. døgn og med uændret vederlag.

Aftalen gælder også i udlandet.

§ 14 Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1.

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

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

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

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefrihed afregnes ikke som sygefravær.

Stk. 2.

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

§ 15 Tjenestefrihed

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Der skal ved aftalens indgåelse fastsættes vilkår for tjenestefriheden.

§ 16 Udgifter ved tjenesterejser

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder ved CFD.

§ 17 Opsigelse

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120 dages reglen) finder ikke anvendelse.

Uansøgt afsked

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Socialpædagogerne Storkøbenhavn ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Socialpædagogerne Storkøbenhavn
CVR-nummer 63140228 eller til

Socialpædagogerne Storkøbenhavn E-mail:
[sl sikker sk@sl.dk](mailto:sl_sikker_sk@sl.dk)

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. Stk. 2, underrettes Socialpædagogerne Storkøbenhavn skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder CFD tavshedsbelagte oplysninger, orienteres Socialpædagogerne Storkøbenhavn herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Stk. 4.

Socialpædagogerne Storkøbenhavn kan kræve sagen forhandlet med CFD, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller CFD's forhold. Socialpædagogerne Storkøbenhavn kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i Stk. 2 nævnte meddelelse.

*Afskedigelsesnævn**Stk. 5.*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i CFD i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Socialpædagogerne Storkøbenhavn kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter Stk. 4. Et sådan krav skal fremsættes over for CFD inden for 1 måned efter forhandlingen.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af CFD og 2 af Socialpædagogerne Storkøbenhavn, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmand. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

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

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden, idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i Kapitel 2 i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

For afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller CFD's forhold, kan det pålægges CFD at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges CFD, såfremt den pågældende og CFD ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af afskedigelsesnævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved CFD. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8.

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i CFD's forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning

i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 18 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Stk. 2. Seniordage

De anførte seniorbestemmelser nedenfor er for alle stillingskategorier de pr. 31. marts 2018 gældende.

Socialpædagoger, faglærere, faglige konsulenter, omsorgsmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Teamledere, daglig ledere, socialpædagoger, faglærere, faglige konsulenter, omsorgsmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af seniordage og har ret til fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i

- 5 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år

Bemærkning:

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for seniordagene jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21).

Se i øvrigt **Fejl! Henvisningskilde ikke fundet.** for overgangsbestemmelser.

Kapitel 3 Timelønnede

§ 19 Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1.

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen efter

Grundløn, § 5, Stk. 2,

Funktionsløn, § 6, Stk. 1

Kvalifikationsløn, § 7, Stk. 1, Stk. 2, og Stk. 3.

I beregningen indgår eventuelt overgangstillæg/-trin, jf. **Fejl! Henvisningskilde ikke fundet.**

Bemærkning:

Ansættelse på timeløn i henhold til denne overenskomst kræver opfyldelse af de samme uddannelseskra, som gælder ved ansættelse på månedsløn.

Stk. 2.

Lønnen udbetales månedvis bagud.

Bemærkning:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Efter CFD's afgørelse kan der ydes á conto udbetaling af lønnen. ?

Aftales der á conto udbetaling, skal der samtidig træffes aftale om afvikling af beløbet.

Stk. 3.

Den ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget." CFD betaler det fulde pensionsbidrag.

§ 20 Pension*Stk. 1.*

CFD opretter en pensionsordning for timelønnede ansatte iht. § 10, såfremt den ansatte

1.
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 52 ugers sammenlagt tidligere relevant beskæftigelse (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år
2. eller, som tidligere har været optaget i en kollektiv pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i Stk. 1, punkt 1.b), i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Det samlede pensionsbidrag fremgår af § 10,

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor begge betingelserne er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Stk. 2.

Ansatte, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere dokumenteret beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3.

Pensionen indbetales iht. § 10.

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, Fællesbestemmelser.

§ 21 Arbejdstid*Stk. 1.*

Aftale vedrørende arbejdstid for SL-medarbejdere og FOA-medarbejdere på Sociale Tilbud på CFD aftalt mellem CFD, Socialpædagogerne Storkøbenhavn og FOA – Fag og Arbejde er gældende.

Stk. 2.

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper (64.21) gælder for timelønnede pædagoger, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter.

§ 22 Opsigelse

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel. ?

Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Bemærkning:

Opsigelse kan afgives senest samme dag, som fratræden skal ske ved tjenestens ophør.

§ 23 Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)*Stk. 1. Øvrige bestemmelser*

Timelønnede ansatte er omfattet af følgende bestemmelse i Kapitel 2.

- ATP, § 11

Stk. 2. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplyst i Bilag B.

Bemærkning:

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under barsel, men er omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (LBK nr. 571 af 29. april 2015 (barselsloven)).

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af lov om sygedagpenge (LBK nr. 938 af 12. august 2015 (sygedagpengeloven)).

Kapitel 4 Pædagogstuderende

Kapitlet omfatter pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. § 1, Stk. 1, punkt E.

§ 24 Løn og lønberegning*Stk. 1*

Månedslønnen for praktikanter under uddannelse til pædagog er:

	Løn pr. 1. april 2019 (31/3 2000-niveau)	Løn pr. 1. april 2022 (31/3 2000-niveau)
1. lønnede praktik	7.923 kr.	7.963 kr.
2. lønnede praktik	8.209 kr.	8.250 kr.

Lønseddelttekst: Månedsløn

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikuddannelsens særlige beliggenhed (fx i aften- og natperioden).

Bemærkning:

Der optjenes afspadsering for arbejde i aften-/natperioden, jf. arbejdstidsaftalens § 13, stk. 6 (8,11%) og afspadsering for arbejde på søn- og helligdage jf. arbejdstidsaftalens § 13, stk. 2.

Studerende, der gennemfører praktikken på et nedsat timetal, jf. § 25, Stk. 2 aflønnes med ovennævnte løn uden timereduktion.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

Påbegyndes praktikuddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

$$\frac{\text{Løn pr. md.} \times (\text{antal kalenderdage, der vedr. praktikuddannelsen i den aktuelle kalendermåned})}{\text{Antal kalenderdage i den aktuelle måned}}$$

Bemærkning:

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage og feriefridage, der afholdes i praktikperioden. Derimod skal der ikke reduceres i lønnen på grund af studiedage i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 27.

§ 25 Arbejdstid

Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

Der skal således arbejdes flere timer pr. uge i normperioder med studiedage, for at den gennemsnitlige arbejdstid skal kunne opfyldes.

Bemærkning:

Under en praktikperiode på 6 måneder skal der således præsteres i alt 780 arbejdstimer inklusive timer, hvor den studerende er fraværende på grund af sygdom, ferie, feriefridage og frihed på sønehelligdage.

Stk. 2.

Hvor praktikanten efter ansøgning har opnået dispensation til nedsættelse af timetallet i praktikperioden, kan den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fastsættes til et lavere timetal end anført i Stk. 1.

Bemærkning:

Ovenstående vedrører alene dispensation, som er givet i henhold til § 8, stk. 8 i Bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

Stk. 3.

Ved tilrettelæggelse af praktikantens arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse samt uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i 2 ugers studiedage i praktikperioden.

Stk. 4.

De for socialpædagoger på praktikstedet gældende regler om tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for praktikanter ansat efter denne overenskomst.

Bemærkning:

Sygedage, feriedage, feriefridage og frihed på sønehelligdage medregnes med den skemalagte arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer. I forhold til frihed på sønehelligdage, foretages der normnedskrivning i henhold til § 3, stk. 6 i Aftale vedrørende arbejdstid for SL-medarbejdere og FOA-medarbejdere på Sociale Tilbud på CFD. De timer, som den studerendes tjenestenorm er nedskrevet med, medregnes ved opgørelse af det samlede timetal i praktikperioden, jf. bemærkningen til Stk. 1.

Stk. 5.

Ved praktikantens deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper ydes et ikke pensionsgivende tillæg for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper. Tillæggets størrelse følger det for socialpædagoger gældende jf. overenskomstens § 6, Stk. 2, punkt 2) samt vilkår gældende i § 13.

§ 26 Mer- og overarbejde

Der ydes for mer- og overarbejde samme honorering som til en deltidsansat socialpædagog på begyndelsesløn.

Bemærkning:

Der henvises til de for deltidsansat pædagogisk personale gældende bestemmelser i Aftale vedrørende arbejdstid for SL og FOA personale på det pædagogiske og social- og sundhedsfaglige område ved CFD

§ 27 Ferie

Feriegodtgørelse ydes i henhold til bestemmelserne om praktikanter og studerende, der får løn/vederlag i praktikperioden fra CFD i aftale om ferie for kommunalt ansat personale.

§ 28 Sygdom og barns 1. og 2. sygedag

De for socialpædagoger på praktikstedet gældende bestemmelser vedrørende løn under sygdom og barns 1. og 2. sygedag finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

§ 29 Opsigelse*Stk. 1.*

Praktikanter kan inden for de første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel. I resten af praktiktiden kan de opsiges med én måneds varsel til udgangen af en måned. Praktikanten kan opsiges sit praktikforhold med samme varsler.

Stk. 2.

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

§ 30 Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende)

Stk. 1. Øvrige bestemmelser

Pædagogstuderende er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 8 Resultatløn

§ 16 Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 2. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold (04.00). Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Stk. 3. Fravær

Pædagogstuderende er omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) samt af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager i protokollatet om samme.

Kapitel 5 Ikrafttræden og opsigelse

§ 31 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Overenskomsten gælder fra 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

Stk. 2.


Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3.

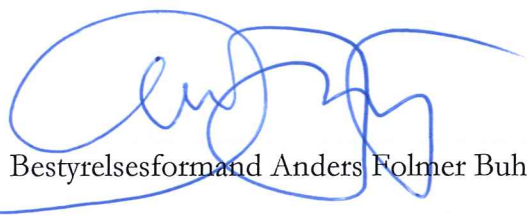
Indtil der indgås en ny overenskomst, fortsætter aflønningen, der gælder i nuværende overenskomst.

Søborg, den 24. juni 2022

For
CFD

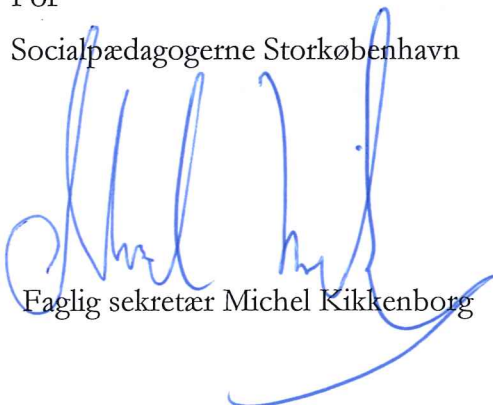


Chef for CFD Kurt Faber-Carlson



Bestyrelsesformand Anders Folmer Buhelt

For
Socialpædagogerne Storkøbenhavn



Faglig sekretær Michel Kikkenborg

Protokollat 1 Skift af pensionsleverandør

Såfremt CFD ønsker at foretage skift af pensionsleverandør skal følgende betingelser være opfyldt:

1. Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på CFD finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør. CFD informerer medarbejderne om det nærmere indhold i og konsekvenser af et eventuelt skift. Hvis et flertal af de afgivne stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.
2. Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.
3. Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.
4. Såfremt administrationsomkostningerne fra pensionsleverandøren bliver forhøjet ekstraordinært i forhold til de generelle markedsvilkår, er parterne enige om, at pensionen kan overflyttes til en af CFD valgt arbejdsmarkedspension med administrationsomkostninger svarende til de generelle markedsvilkår.

Søborg, den 30. juni 2021

For

CFD

Chef for CFD Kurt Faber-Carlsen

Bestyrelsesformand Anders Folmer Buhelt

For

Socialpædagogerne Storkøbenhavn

Michel Kikkenborg

Protokollat 2 Forhandling af lønftaler

§ 1 Lokale forhandlinger

Individuelle lønforhandlinger sker mellem tillidsrepræsentanten og CFD.

Stk. 1.

Lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.

Stk. 2.

Der er mulighed for at afholde en årlig løndrøftelse, såfremt en af parterne beder om dette.

§ 2 Nyansættelser

Stk. 1.

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Bemærkning:

Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt mellem parterne.

Stk. 2.

Hvis det af praktiske grunde ikke er muligt at aftale lønforholdene før tiltrædelsen, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
2. Der kan kun udbetales grundløn, overenskomstmæssige og forhåndsaftalte lønde.
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn og funktionsløn som acontoløn.
4. Der kan udbetales acontoløn svarende til løntilbuddet til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.

Den ansatte skal ved tiltræden være orienteret om, hvilken af de 4 løsningsmuligheder der er valgt.

Stk. 3.

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 10.

§ 3 Forhåndsaftaler

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Bemærkning:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven.

§ 4 Begrundelser*Stk. 1.*

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Stk. 2.

Lokalt aftalte tillæg skal forsynes med en beskrivende betegnelse (lønseddeltekst), der skal fremgå af lønsedlen, når tillægget udbetales.

Bemærkning:

En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder, jf. bemærkningen til § 3, stk. 5.

Protokollat af 21. juli 2005 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene.

For at gøre lønoplysningerne mere informative også om tidligere aftalte lokale tillæg, vil aftaleparterne pege på den mulighed, at der løbende sker en registrering af betegnelserne på de eksisterende lokalt aftalte tillæg, når den ansatte opnår nye lokale tillæg.

§ 5 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Funktionsløn

Stk. 1.

Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (fx forhåndsftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2.

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.

Bemærkning:

Ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

§ 6 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Kvalifikationsløn

Stk. 1.

Lokale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Stk. 2.

Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Et eksempel kan være stillingsskift inden for kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

§ 7 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Resultatløn

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 8 Råderum til lokal løndannelse

Stk. 1.

Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af CFD's økonomi.

Stk. 2.

Der er ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange penge de enkelte virksomheder kan anvende til lokal løn. Det er ikke overordnet aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løn. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Der er allerede midler til lokal løn som kommer fra startkapitalen ved overgang til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler CFD har anvendt til lokal løn. Nye penge til lokal løn må findes på budgettet, fx gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Stk. 3.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. Hvor mange penge, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i overenskomster og aftaler, lokale forhåndsftaler og konkrete lønaftaler på CFD, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. Fx kan der ved overenskomstforhandlingerne være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af en personalegruppe. Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med de allerede aftalte midler til lokal løn anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved lønforhandlingerne. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode forhandlingsproces.

Bemærkning:

CFD præsenterer årligt kvalificeret statistisk materiale for lønudvikling og lønniveau for medarbejdere på CFD sammenlignet med medarbejdere ansat på det kommunale område som baggrundsmateriale til lokale lønforhandlinger.

Stk. 4.

Det samlede råderum påvirkes af en række elementer, jf. nedenfor.

De ændringer, som kan øge eller mindske råderummet til forhandling af lokal løn, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

1. Ændringer i personale og overenskomster/aftaler
 1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
 2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt
 3. Forhåndsftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
 4. Bestemmelser hvor der fx for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
 5. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, fx barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrådt medarbejder, står vakant i en periode
2. Budgetmodel og effektiviseringer
 7. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkroner") konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokalløn
 8. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår, eksempelvis, hvor der er opsparet uforbrugte lønmidler, som overføres til anvendelse det efterfølgende budgetår eller omvendt
 9. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenue ved et større antal brugere/borgere eller omvendt
 10. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.
 11. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatløn, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. Man skal være opmærksom på, at nogle af ændringerne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, fx vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

§ 9 Det lokale økonomiske råderum

Stk. 1. Lokal løndannelse er en del af løndannelsen på CFD.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

Stk. 2. Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder, fx ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, innovation, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet.

Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

Stk. 3. Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig

Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt.

Der bør være sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens/den enkelte ansattes løn og opgaveløsning/kvalifikationer.

De lokale parter, herunder TR, har ansvar for at sikre effektive og gode forhandlingsprocesser samt for, at lokal løn kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

Stk. 4. Budgettets konsekvenser

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af budgettet og den valgte budgetmodel på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen på CFD.

Det påvirker råderummet, om ledelsen har mulighed for at overføre midler fra et budgetår til det næste og fra øvrig drift til løn, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer.

En åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til den lokale løndannelse.

Stk. 5. HU-samarbejde på CFD og lokal lønstatistik

HU-samarbejde kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i HU-samarbejde fx beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løn, herunder CFD's prioritering af midler til lokal løn.

§ 10 Uenighed om lønftaler

Stk. 1.

Såfremt der ikke ved den decentrale forhandling opnås enighed, kan en af parterne anmode om, at mægling/forhandling overgår til nærmeste højere lederniveau.

Stk. 2.

Løses uenigheden ikke kan mægling/forhandling overgå til Chef for CFD og den faglige organisation.

Løses uenigheden ikke ved mægling/forhandling jf. ovenstående, kan uenigheden søges løst ved et paritetisk sammensat nævn bestående af 2 medlemmer udpeget af SL og 2 medlemmer udpeget af CFD.

Stk. 3.

Såfremt der blandt medlemmerne af det paritetiske nævn ikke kan opnås flertal for afgørelsen i en konkret sag, udvides nævnet med en uvildig opmand, som udpeges af parterne i fællesskab. I tilfælde af fortsat uenighed bliver opmandens opfattelse herefter udslagsgivende.

Stk. 4.

Ved udvidelse af nævnet finder almindelig praksis vedrørende faglig voldgift anvendelse med de tilfælde, som følger af forholdets natur.

Stk. 5.

Opmanden træffer efter en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, afgørelse om fastsættelse og fordeling af sagens omkostninger, ligesom opmanden ved unødigt trætte af nævnet kan pålægge en bod.

Stk. 6.

Endelig kan opmanden træffe afgørelse om, at en konkret sag afgøres ved skriftlig behandling.

Søborg, den 30. juni 2021

For
CFD

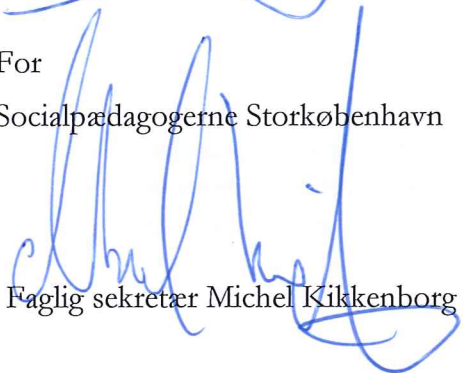


Chef for CFD Kurt Faber-Carlsen



Bestyrelsesformand Anders Folmer Buhelt

For
Socialpædagogerne Storkøbenhavn



Faglig sekretær Michel Kikkenborg

Bilag A. Oversigt over uddannelser

Bilag til overenskomst for SL medarbejdere ved CFD vedrørende uddannelser, der sidestilles med uddannelsen til pædagog.

A. Følgende nuværende uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:

1. Diakoner fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Århus).
2. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
3. Rudolf Steiner-uddannelsen fra
 - a. Marjattas Seminarium med det 4. teori år (hvor det 4. teoriår er gennemført i Schweiz eller i Danmark).
 - b. Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune.
 - c. Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus.
4. Andre end de under 1) – 4) nævnte uddannelser, hvis den pågældende tidligere er meddelt godkendelse i uddannelsesmæssig henseende.
5. Ved hjem for spæde børn endvidere sygeplejerskeuddannede.

B. Følgende tidligere uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:

Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen., fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse), statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse), omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særforsorgen, socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)), fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog) og andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

Bilag B. Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nummerering henviser til protokollatets numre. Numre i parentes henviser til KL's aftale- og overenskomstnr.

	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?	Omfatter pædagog-studerende
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja	Nej
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja	Ja
20	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹	Ja ²
22	CFD Seniorpolitik	Ja	Ja ³	Ja ⁴
24	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
29	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja

¹ Kun omfattet af Kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager.

² Kun omfattet af kapitel 7 om omsorgsdage og kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager.

³ Dog ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

⁴ Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.