

Overenskomst for konsulenter mv. ansat ved CFD

CFD

Dansk Socialrådgiverforening

Socialpædagogernes Landsforbund

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	4
KAPITEL 1 PERSONAFGRÆNSNING OG FORHANDLINGS- OG AFTALERET ...	5
§ 1. HVEM ER OMFATTET OG HVEM HAR FORHANDLINGS- OG AFTALERETTEN .	5
§ 2. AFGRÆNSNING – MÅNEDSLØNNEDE OG TIMELØNNEDE	5
KAPITEL 2 MÅNEDSLØNNEDE	6
§ 3. LØN.....	6
§ 4. GRUNDLØN.....	7
§ 5. FUNKTIONSLØN	7
§ 6. KVALIFIKATIONSLØN.....	8
§ 7. FUNKTIONÆRLOV.....	8
§ 8. PENSION	8
§ 9. ATP	10
§ 10. ARBEJDSSTID SAMT TILLÆG FOR ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER ...	11
§ 11. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE	12
§ 12. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG.....	12
§ 13. TJENESTEFRIHED.....	13
§ 14. UDGIFTER VED TJENESTEREJSER	13
§ 15. OPSIGELSE.....	13
§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (MÅNEDSLØNNEDE)	15
KAPITEL 3 TIMELØNNEDE	16
§ 17. LØN, LØNBEREGNING OG LØNUDBETALING	16
§ 18. PENSION.....	16
§ 19. OPSIGELSE.....	17
§ 20. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (TIMELØNNEDE).....	17
KAPITEL 4 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	18
§ 21. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	18
PROTOKOLLAT 1. – INDPLACERING AF ANSATTE MED ANDEN	
UDDANNELSESMÆSSIG BAGGRUND.....	20

PROTOKOLLAT 2. – RETS- OG INTERESSETVISTER	21
PROTOKOLLAT 3. – FORHANDLING AF LØNAFTALER	23
§ 1 Lokale forhandlinger	23
§ 2 Nyansættelser	23
§ 3 Forhåndsftaler	24
§ 4 Begrundelser	24
§ 5 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Funktionsløn.....	24
§ 6 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Kvalifikationsløn	25
§ 7 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Resultatløn	25
§ 8 Råderum til lokal løndannelse	25
§ 9 Det lokale økonomiske råderum	27
§ 10 Uenighed om lønaftaler	28
BILAG 1 VEJLEDENDE BILAG OM AFTALER I PROTOKOLLAT OM GENERELLE ANSÆTTELSESVILKÅR (04.00)	30

Forord

Denne overenskomst er gældende for medarbejdere på CFD's rådgivningsområde samt for medarbejdere med sammenlignelige arbejdsfunktioner på andre driftsområder på CFD. Overenskomsten er aftalt direkte mellem DS, SL og CFD. Overenskomsten er gældende fra 1. april 2024 til 31. marts 2026.

Der er indgået en fælles Hovedaftale mellem DS, SL, FOA, HK og CFD.

Der er indgået en aftale om Tillidsrepræsentanter på CFD, som en fællesaftale med SL, FOA, HK og DS.

Løn og satser reguleres i overenskomstperioden efter gældende "Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2024.

KAPITEL 1 PERSONAFGRÆNSNING OG FORHANDLINGS- OG AFTALERET

§ 1. HVEM ER OMFATTET OG HVEM HAR FORHANDLINGS- OG AFTALERETTEN

Overenskomsten omfatter

1. Døvekonsulenter
2. Døvblindekonsulenter
3. Familiekonsulenter/forældrevejledere
4. evt. andre ansat i tilsvarende stillinger
5. Områdeledere i CFD Rådgivning ansat på CFD.

Overenskomsten omfatter ikke

1. Chef for Rådgivning, Viden og Udvikling
2. Ældrevejledere

Stk. 1

1. For socialrådgivere har Dansk Socialrådgiverforening forhandlings- og aftaleretten.
2. For socialpædagoger har Socialpædagogernes Landsforbund forhandlings- og aftaleretten.
3. Såfremt en person med anden uddannelsesmæssig baggrund ansættes i en stilling omfattet af denne overenskomst; følges bestemmelserne i [protokollat 1](#).

§ 2. AFGRÆNSNING – MÅNEDSLØNNEDE OG TIMELØNNEDE

Stk. 1

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

BEMÆRKNINGER:

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.

BEMÆRKNINGER:

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.

Stk. 3

EU-direktiv om fastansættelse på månedsløn af medarbejdere på tre timer og derover er gældende.

Stk. 4

EU-direktiv om udlevering af ansættelsesbreve indenfor en uge gælder.

Stk. 5

EU-direktiv om registrering af arbejdstid gælder pr. 1. juli 2024.

KAPITEL 2 MÅNEDSLØNNEDE

§ 3. LØN

Stk. 1

Lønnen består af 3 elementer:

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 4. GRUNDLØN

Stk. 1

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

BEMÆRKNINGER:

Den enkelte ansattes lønudvikling ud over grundlønnen er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Det er ikke hensigten, at en medarbejder skal være på grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og/eller funktionsløn i en længere periode.

Stk. 2 – Grundløn

Stilling	Grundløn pr. 1. april 2024	Grundløn pr. 1. april 2025
Konsulent	41 + 3.200 kr. (31/3-2000-niveau)	41 + 3.2000 kr. + 2.700 kr. =5.900kr. (31/3-2000-niveau)
Områdeleder i CFD Rådgivning	45 + 2.350 kr. (31/3-2000-niveau)	45 + 2.350 kr. (31/3-2000-niveau)

§ 5. FUNKTIONSLØN

Stk. 1

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

Stk. 2 – Funktionstillæg

Stilling	Funktionstillæg årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau)
Familiekonsulent/forældrevejleder	4.800 kr.

Stk. 3

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

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte. Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

BEMÆRKNINGER:

Midlertidig lønforbedring omfatter:

- a. tidsbegrænsede aftaler
 - b. aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.
- Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i protokollat 3, § 5.

§ 6. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af medarbejderens kvalifikationer.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER: Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i protokollat 3, § 6

§ 7. FUNKTIONÆRLOV

For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 15. Opsigelse og § 16. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

§ 8. PENSION

Stk. 1

1. For ansatte under 70 år oprettes pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger.

Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndelev udgør følgende:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Samlet pensionsbidrag Pr. 1. april 2024</i>	<i>Samlet pensionsbidrag Pr. 1. april 2025</i>
Konsulenter på grundløn 41	15,20 %	16,63%
Områdeledere på grundløn 45	18,0 %	20,36 %

Eget bidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. CFD betaler hele bidraget.

Stk. 1

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende.

Stk. 2

CFD indbetaler pensionsbidraget til

1. Pensionskassen for socialrådgivere, socialpædagoger og kontorpersonale
Tuborg Boulevard 3
2900 Hellerup.

månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen

Stk. 3

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 oplyse CFD skriftligt om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
- b) Perioden forhøjelsen skal indbetales i

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. 4

For ansatte der er fyldt 70 år vil pensionsbidraget blive udbetalt som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed. Ønske om indbetaling på pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
- Beløbet er ikke pensionsgivende
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling

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

Stk. 5

For alle ansatte medarbejdere og ledere, er der pr. 1. januar 2025 frit valg for den del af pensionsbidraget, som overstiger 16 %.

Frit valg kan vælges som pension, løn eller frihed.

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, sker dette for minimum en periode på et år. Teksten på lønsedler er "Fritvalgstillæg".

Fritvalgstillægget er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke beregnes særlig feriegodtgørelse af tillægget.

Den ansatte skal aktivt meddele ønsket om udbetaling af den del af pensionsbidraget, der overstiger 16% til lønkontoen senest 1. oktober i et givent år, hvorefter udbetalingen vil gælde fra den efterfølgende 1. januar og for minimum et kalenderår, indtil den ansatte eventuelt ønsker omvalg. Dette er også gældende, hvis man vælger frihed.

Stk. 6

Ønskes den del af pensionsbidraget, der overstiger 16%, afholdt som frihed, gives besked til lønkontoen senest 1. oktober i et givent år, hvorefter friheden vil være til rådighed fra den efterfølgende 1. januar.

Den del af pensionsbidraget der overstiger 16% indsættes herefter på en særskilt frihedskonto. Medarbejderen kan herefter bruge af frihedskontoen til afholdelse af hele fridage.

Ved afholdelse af fridage fradrages 0,45% af årslønnen frihedskontoen.

Frihedskontoen skal indeholde minimum 0,45% af årslønnen før en fridag kan afholdes, og kan således ikke gå i minus.

Fridage afholdes efter den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette. Det forudsættes, at den ansatte så tidligt som muligt giver CFD besked om afholdelsen af fridagen.

Ved fratræden udbetales restbeløbet på frihedskontoen. Muligheden for at den del af pensionsbidraget der overstiger 16% kan afvikles som frihed, forudsætter at lønsystemerne kan håndtere dette.

§ 9. ATP

For ansatte gælder følgende ATP-satser:

Alle nedenstående ATP-satser pr. 1. januar 2024 forhøjes med 156 kr. årligt pr. fuldtidsmedarbejder

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	99,00	198,00
> 78 timer og < 117 timer	66,00	132,00
> 39 timer og < 78 timer	33,00	66,00

§ 10. ARBEJDSSTID SAMT TILLÆG FOR ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER

Stk. 1

Den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer om ugen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 2

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

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at arbejdstidens placering er omfattet af CFD's ledelsesret. Udgangspunktet er dog at medarbejderen selv tilrettelægger sin arbejdstid. Man er dog samtidig enige om, at der ved fastsættelsen af en anden arbejdstid end ønsket af personalet skal iagttages saglige hensyn, eksempelvis hensyn til opgavernes omfang.

Stk. 3

For fuldtidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

Stk. 4

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

Stk. 5

Juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.

Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaftens- og nytårsaftensdag

Personale, der efter tjenstligt påbud må udføre effektiv tjeneste juleaftensdag, nytårsaftensdag samt grundlovsdag og 1. maj efter kl. 12, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser.

Normaltjeneste udført på juleaftensdag fra dagtjenestens påbegyndelse til kl. 24.00 giver endvidere ret til erstatningsfrihed af samme længde på en anden skemalagt arbejdsdag.

Normaltjeneste, udført i de øvrigt nævnte tidsrum, giver ikke ret til erstatningsfrihed.

Søn- og helligdagstjeneste

Personale, der efter tjenstligt påbud må udføre effektiv tjeneste på søn- og helligdage honoreres med en halv times afspadsring eller betaling med 50 % tillæg af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Lørdags-/mandagstjeneste

Personale, der efter tjenstligt påbud må udføre effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 06 og 24 og på mandage mellem kl. 00 og 04 betales et tillæg på kr. 24,38 (31/3 2000-niveau)) pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time. For normaltjeneste på mandage mellem kl. 04 og 06 betales tillægget i henhold til stk. 10, såfremt tjenesten påbegyndes kl. 00 eller tidligere. Tillæg i henhold til Stk. 8 kan ikke ydes samtidig med tillæg efter Stk. 9

Kl. 17-06 timer

Personale, der efter tjenstligt påbud må udføre effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06

betales et tillæg på kr. 20,53 (31/3 2000-niveau) pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Bemærkninger vedr. stk. 6-9

Timer udført i de stk. 6-9 nævnte tidsrum skal attesteres af nærmeste leder og tillæggene skal indberettes manuelt. Det aftales lokalt, hvem der foretager indberetningen.

Bestemmelserne finder kun anvendelse, hvor der undtagelsesvis er tale om særskilt beordret tjeneste og finder ikke anvendelse i forbindelse med udenlandsrejser eller egen kursusdeltagelse.

Bestemmelserne i stk. 6-9 gælder ikke for ledere.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om at stk. 6-9 kun anvendes i de tilfælde, hvor CFD ønsker en aktivitet gennemført, som ikke kan placeres på andre tidspunkter, end hvor der skal ydes arbejdstidsbestemte tillæg

§ 11. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Ledere og konsulenter tilrettelægger selv sin arbejdstid og er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. BILAG 1

Stk. 1

Opsparing af frihed

Der indgås – "Aftale om opsparing af frihed" i henhold til Bilag 2 i forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og KL gældende fra 1. april 2024.

Det er aftalt, at vilkårene for optjening og afholdelse følger Bilag 2 og tilrettes til CFD forhold. Aftalen har virkning fra 1. april 2025. Det undersøges om frihed som følge af dette kan indgå i frihedskontoen jf. § 8.

§ 12. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG

Stk. 1

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk.2

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

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 13. TJENESTEFRIHED

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

Der skal ved aftalens indgåelse fastsættes vilkår for tjenestefriheden.

§ 14. UDGIFTER VED TJENESTEREJSER

Hvis CFD ikke har fastsat og aftalt regler for kørselsgodtgørelse og godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser, ydes time/dagpenge efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

§ 15. OPSIGELSE

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. Stk. 2, underrettes Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund 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 den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund herom i forbindelse med underretningen.

Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt eller pr. post eller som e-mail.

Dansk Socialrådgiverforening, CVR nr.: 63356018

*Dansk Socialrådgiverforening
Toldbodgade 19 B
1253 København K
e-mail: ds-sikker@socialraadgiverne.dk*

eller (afhængigt af tilhørsforhold)

Socialpædagogernes Landsforbund, CVR nr.: 63140228

*Socialpædagogernes Landsforbund
Brolæggerstræde 9
1211 København K
e-mail: sl_sikker_sk@sl.dk*

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Parterne er opmærksomme på, at det kan være vanskeligt at vide den enkeltes organisationstilhørsforhold, og dermed til hvilken organisation sådanne skrivelser skal indsendes. Det er derfor aftalt med organisationerne, at de ufortøvet vil videresende sådanne skrivelser til rette organisation. Spørgsmålet om opsigelsens rettidige fremkomst vil afhænge af datoen for modtagelsen i den første organisation.

Stk. 4

Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund kan kræve sagen forhandlet med CFD, hvis Dansk Socialrådgiverforening/ Socialpædagogernes Landsforbund skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller CFD's forhold. Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i Stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget på CFD i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Dansk Socialrådgiverforening/ Socialpædagogernes Landsforbund kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis

der ikke opnås enighed ved en forhandling efter Stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor CFD inden for 1 måned efter forhandlingen.

Stk. 6

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden.

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

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.

§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (MÅNEDSLØNNEDE)

Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i BILAG 1.

Seniordage

Ansatte 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

BEMÆRKNINGER:

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

TR mødes med nye medarbejdere

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden. Et møde kan fx planlægges i forbindelse med introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere.

KAPITEL 3 TIMELØNNEDE**§ 17. LØN, LØNBREGNING OG LØNUDBETALING**

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

BEMÆRKNINGER:

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. 1

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 eget bidrag". CFD betaler det fulde pensionsbidrag.

Stk. 4

EU-direktiv om fastansættelse på månedsløn af medarbejdere på tre timer og derover er gældende.

§ 18. PENSION***Stk. 1***

CFD opretter pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere, socialpædagoger og kontorpersonale for

1. Ansatte, som har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002, og/eller
2. eller, som tidligere har været optaget i en kollektiv pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet jf. 1 eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Det samlede pensionsbidrag findes i § 8. 0. Eget bidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. CFD betaler det fulde bidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2

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

§ 19. OPSIGELSE

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

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel.

Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 20. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (TIMELØNNEDE)*Generelle ansættelsesvilkår*

Ansatte er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 3. Løn

§ 9. ATP

§ 10. Arbejdstid

§ 14. Udgifter ved tjenesterejser

Ansatte, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er omfattet af § 7. Funktionærlov.

BEMÆRKNINGER:

EU-direktiv om fastansættelse på månedsløn af medarbejdere på tre timer og derover er gældende.

Generelle ansættelsesvilkår

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

KAPITEL 4 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 21. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1

Overenskomsten har hvor intet andet er nævnt virkning fra den 1. april 2024.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

11. juni 2024

For CFD

Direktør for CFD - Kurt Faber-Carlsen

Bestyrelsesformand - Anders Folmer Buhelt

For Dansk Socialrådgiverforening

Forkvinde – Signe Færch

For Socialpædagogernes Landsforbund – Kreds Storkøbenhavn

Næstformand - Michel Kikkenborg

PROTOKOLLAT 1. – INDPLACERING AF ANSATTE MED ANDEN UDDANNELSESMÆSSIG BAGGRUND

Parterne er enige om

- At løn- og ansættelsesvilkår til stillinger omfattet af denne overenskomst fastsættes i henhold til "Virksomhedsoverenskomst for konsulenter mv. ansat ved CFD".
- At løn- og ansættelsesvilkår til stillinger omfattet af denne overenskomst også gælder personale, som har en anden uddannelsesmæssig baggrund end socialrådgiver/socialpædagog.
- Ved enhver ansættelse af personale med en anden uddannelsesbaggrund til stillinger omfattet af denne overenskomst, er det mellem parterne aftalt at den respektive leder og den lokale tillidsrepræsentant fra ansættelsens begyndelse afklarer, hvilken af de to organisationer, der forhandles med i ansættelsesforholdet.

19. juni 2024

For CFD

Direktør for CFD - Kurt Faber-Carlsen

Bestyrelsesformand - Anders Folmer Buhelt

For Dansk Socialrådgiverforening

Forkvinde – Signe Færch

For Socialpædagogernes Landsforbund – Kreds Storkøbenhavn

Næstformand - Michel Kikkenborg

PROTOKOLLAT 2. – RETS- OG INTERESSETVISTER

Beskrivelse af niveauer

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

Løses uenigheden ikke på et underliggende lederniveau, kan mægling / forhandlinger overgå til direktøren for CFD og en repræsentant fra Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund.

Interessetvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn skal, hvis der fortsat ikke har kunnet opnås enighed, søges løst ved et paritetisk sammensat nævn bestående af 2 medlemmer udpeget af Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund og 2 medlemmer udpeget af CFD.

Såfremt der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde

19. juni 2024

For CFD

Direktør for CFD - Kurt Faber-Carlsen

Bestyrelsesformand - Anders Folmer Buhelt

For Dansk Socialrådgiverforening

Forkvinde – Signe Færch

For Socialpædagogernes Landsforbund – Kreds Storkøbenhavn

Næstformand - Michel Kikkenborg

PROTOKOLLAT 3. – FORHANDLING AF LØNAFTALER

§ 1 **Lokale forhandlinger**

Individuelle lønforhandlinger sker mellem de lokale parter.

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 løndelev.
5. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn og funktionsløn som acontoløn.
6. Der kan udbetales acontoløn svarende til løntilbuddet til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.

Den ansatte skal ved tiltrædelsen 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.

Stk. 4.

EU-direktiv om udlevering af ansættelsesbreve indenfor en uge gælder.

§ 3 **Forhåndsftaler**

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 (lønseddelttekst), 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.

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 CFD 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 overgangen 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 lønftaler 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 lønftale
 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-lønkrone") konverteres til lønkrone, 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 og lokal lønstatistik

LU og HU-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i HU 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 Direktøren for CFD og den forhandlingsberettigede organisation.

Løses uenigheden ikke ved mægling/forhandling jf. ovenstående, kan uenigheden søges løst ved et paritetisk sammensat nævn bestående af 2 medlemmer udpeget af den forhandlingsberettigede organisation 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 trække af nævnet kan pålægge en bod.

Stk. 6.

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

Søborg, den 19. juni 2024

For CFD

Direktør for CFD - Kurt Faber-Carlsen

Bestyrelsesformand - Anders Folmer Buhelt

For Dansk Socialrådgiverforening

Forkvinde – Signe Færch

For Socialpædagogernes Landsforbund -
Kreds Storkøbenhavn

Næstformand - Michel Kikkenborg

BILAG 1 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 månedslønne de?	Omfatter timelønne de?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	Fravær af familiemæssige årsager (05.13)	Ja	Ja ¹
22	CFD Seniorpolitik	Ja	Ja
24	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
29	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja

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