

**Overenskomst for Social- og sundhedspersonale samt
Ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved vaskeri-,
rengørings- og køkkenarbejde eller lignende ved CFD**

CFD

FOA – Fag og Arbejde

Indhold

Forord	3
Kapitel 1 Områdeafgrænsning	4
§ 1 Hvem er omfattet	4
§ 2 Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	5
Kapitel 2 Månedslønnede	5
§ 3 Løn	5
§ 4 Grundløn inkl. anciennitetstillæg	6
§ 5 Funktionsløn	8
§ 6 Kvalifikationsløn	9
§ 7 Resultatløn	10
§ 8 Lønindplacering og lønforhandlinger	10
§ 9 Funktionærlov	10
§ 10 Pension	10
§ 11 Fritvalg pr. 1. januar 2028	12
§ 12 ATP	14
§ 13 Frit valg – ikke Ny fritvalgsordning	14
§ 14 Arbejdstid for ansatte på døgnområdet	15
§ 15 Barns 0., 1., 2. og 3. sygedag	15
§ 16 Tjenestefrihed	15
§ 17 Udgifter ved tjenesterejser	15
§ 18 Tjenestedragt	16
§ 19 Opsigelse	16
§ 20 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	17
Kapitel 3 Timelønnede	19
§ 21 Løn, lønberegning og lønudbetaling	19
§ 22 Mindstebetaling (gældende for Ikke-faglærte ansatte)	19
§ 23 Pension	19
§ 24 Arbejdstid mv. for ikke-faglærte ansatte beskæftiget på døgnområdet	19
§ 25 Barns 0., 1., 2. og 3. sygedag	19
§ 26 Opsigelse	20

§ 27	Øvrige ansættelsesvilkår (for timelønnede Social- og sundhedsansatte)	20
§ 28	Øvrige ansættelsesvilkår for Ikke-faglærte timelønsansatte	20
Kapitel 4	Ikrafttræden og opsigelse	21
§ 29	Ikrafttræden og opsigelse.....	21
Protokollat 1	Forhandlingsforhold og -tvister.....	22
§ 1	Forhandlingsforhold.....	22
§ 2	Forhandlingstvister.....	22
Protokollat 2	Forhandling af lønaftaler.....	23
§ 1	Lokale forhandlinger	23
§ 2	Nyansættelser	24
§ 3	Forhåndsftaler	24
§ 4	Begrundelser.....	25
§ 5	Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Funktionsløn	25
§ 6	Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Kvalifikationsløn	26
§ 7	Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Resultatløn	26
§ 8	Råderum til lokal løndannelse	26
§ 9	Det lokale økonomiske råderum.....	27
§ 10	Uenighed om lønaftaler	28
Bilag 1	Uddannelser og stillingskategorier	30
Bilag 2	Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	31

Forord

Denne overenskomst er gældende for medarbejdere beskæftiget med social- og sundhedsarbejde samt for medarbejdere, der er beskæftiget ved vaskeri-, rengørings- og køkkenarbejde ved CFD. Overenskomsten er gældende fra 1. april 2026 til 31. marts 2029.

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

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

Løn og satser reguleres i overenskomstperioden efter gældende ”Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst”- og aftalefornyelse pr. 1. april 2026.

Desuden reguleres pension, løn og satser efter overenskomst mellem FOA og KL samt efter arbejdstidsaftale mellem FOA, Socialpædagogerne Hovedstaden, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, 3F og KL indgået marts 2026.

Kapitel 1

Områdeafgrænsning

§ 1 Hvem er omfattet

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der er uddannet og ansat som:

Social- og sundhedspersonale

1. social- og sundhedshjælper,
2. social- og sundhedsassistent,
3. sygehjælper,
4. beskæftigelsesvejleder,
5. plejehjemsassistent

samt

6. social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse

Bemærkning:

Uddybning af de ovennævnte stillingskategorier kan ses i Bilag 1 til overenskomsten.

7. Øvrigt personale med relevant social- og sundhedsfaglig uddannelse.

Bemærkning

Ved lønindplacering af disse vil udgangspunktet være de gældende overenskomster mellem FOA og KL for de tilsvarende faggrupper.

Derudover omfatter overenskomsten ansatte, der beskæftiges som:

Ikke-faglærte ansatte

8. rengøringsassistenter
9. husassistenter
10. praktiske medhjælpere
11. husmedhjælpere eller personer med arbejdsopgaver, som naturligt kan sidestilles med ovennævnte grupper

Stk. 2.

Elever ansættes efter de til enhver tid gældende regler i Overenskomst for social- og sundhedspersonale mellem KL og FOA.

§ 2 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.

Personale, 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.

Stk. 3.

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

Kapitel 2 Månedslønnede

§ 3 Løn

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn inkl. anciennitetstillæg, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2.

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

Honorering af deltidsansattes mer-/overarbejde

Med henvisning til forliget mellem Forhandlingsfællesskabet og KL, gældende fra den 1. april 2026 samt forlig mellem FOA og KL gældende fra den 1. april 2026, vil det, fra den 1. april

2026 og fremover være gældende, at mer- og overarbejde fremadrettet under et bliver betegnet som overarbejde.

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 dog det fulde pensionsbidrag.

§ 4 Grundløn inkl. anciennitetstillæg

Stk. 1.

Grundlønnen for social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og social- og sundhedshjælpere dækker de funktioner, som den ansatte er i stand til at varetage som nyuddannet.

Grundlønnen til social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, dækker det arbejde, som den ansatte er i stand til at varetage uden en sådan uddannelse.

KL lederoverenskomsten aftalt med FOA pr. 1. april 2026 er gældende for ledere ansat efter denne overenskomst.

Grundlønnen til rengøringsassistenter, husassistenter, praktiske medhjælpere, husmedhjælpere eller lignende dækker de funktioner, en ansat er i stand til at varetage, som nyansat/uerfaren.

Stk. 2.

SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER

Lønnen for social- og sundhedsassistenter er følgende:

	1. april 2026	1. april 2027
Grundløn	24+520 kr.	24+520 kr.
Efter 4 år	30+520 kr.	30+520 kr.
Efter 7 år	32+520 kr.	32+3.520 kr.
Efter 10 år	34+520 kr.	35+3.500 kr.

Tillæg er årlige og i 31/3 2000-niveau. Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

Stk. 3.

SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPERE

Lønnen for social- og sundhedshjælpere er følgende

	1. april 2026	1. april 2027
Grundløn	19+1.578 kr.	20
Efter 4 år	23+2.578 kr.	24+1.000 kr.
Efter 7 år	25+2.578 kr.	26+1.000 kr.
Efter 11 år	29+3.078 kr.	31

Tillæg er årlige og i 31/3 2000-niveau. Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

Stk. 4.

SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE, DER IKKE HAR EN SUNDHEDSFAGLIG GRUNDUDDANNELSE

Lønnen for social- og sundhedspersonale, der ikke har en sundhedsfaglig grunduddannelse, er følgende:

	1. april 2026	1. april 2027
Grundløn	13	13+1.625 kr.

Tillæg er årlige og i 31/3 2000-niveau. Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

Stk. 5.

Ikke-faglærte ansatte der er beskæftiget ved vaskeri-, rengørings- og køkkenarbejde el. lignende:

Lønnen for ikke-faglærte ansatte der er beskæftiget ved vaskeri-, rengørings- og køkkenarbejde el. lignende er følgende:

	Løn pr. 1. april 2026	Løn pr. 1. april 2027
Grundløn	14 + 1.700 kr.	14 + 3.000 kr.
Efter 2 år	18 + 1.700 kr.	18 + 3.000 kr.
Efter 5 år	21 + 2.000 kr.	21 + 5.000 kr.

Tillæg er årlige og i 31/3 2000-niveau. Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

Stk. 6.

Ikke-faglærte ansatte med tilsynsassistent-funktion

Lønnen for Ikke-faglærte ansatte med tilsynsassistent-funktion er følgende:

	Løn pr. 1. april 2026	Løn pr. 1. april 2027

Grundløn	16 + 2.100 kr.	16 + 3.400 kr.
Efter 2 år	20 + 2.100 kr.	20 + 3.400 kr.
Efter 5 år	23 + 2.100 kr.	23 + 5.100 kr.

Stk. 7.

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl.

Hvis CFD ansætter medarbejdere med baggrund i de ”lukkede grupper” (f.eks. sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl.) vil lønindplaceringen skulle ske med udgangspunkt i overenskomstbestemmelserne mellem KL og FOA for de tilsvarende stillingskategorier.

Grundlønstillægget for ovenstående grupper hæves pr. 1. april 2027 med 1.200 kr. årligt (31/3 2000-niveau). Ændringen sker med fuldt gennemslag.

Stk. 8.

Ungarbejdere

Under overenskomstens afsnit for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved vaskeri-, rengørings- og køkkenarbejde el. lignende, gælder det:

At der er enighed om en ny overenskomst, aftalt mellem FOA og KL, om fritidsjob med henblik på at udbrede overenskomstansættelser af unge under 18 år på de omtalte områder for virkning i denne CFD-overenskomst.

Den nye overenskomst træder i kraft 1. august 2026. Som følge heraf bortfalder kap. 4 om ungarbejdere i overenskomst for husassistenter, kap. 4 om ungarbejdere i overenskomst for ikke-faglærte ansatte, der beskæftiger sig ved rengørings- og køkken-arbejde el.lign.

§ 5 Funktionsløn

Stk. 1.

Funktionsløn kan ydes ud over grundløn 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 for grundlønnen.

Stk. 2.

1 Social- og sundhedspersonale, som er pålagt funktion som teamleder, ydes et tillæg på 8.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau). Bortfalder den 1. april 2027. Lønseddeltekst: Teamleder.

2 Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, der er pålagt funktion som

ansvarshavende i aften- og nattjeneste ved plejehjem eller 1. assistent ved plejehjem ydes et tillæg på 8.400 kr. årligt (31/3 2000 niveau).

Dette tillæg bortfalder den 1. april 2027. Ansatte, der har tillægget pr. 31. marts 2027, bibeholder dette som en personlig ordning, så længe forudsætninger som ansvarshavende er opfyldt under uafbrudt ansættelse i CFD.

3 Til social- og sundhedspersonale, der er pålagt funktion som demenskoordinator, aftales der funktionsløn herfor.

4 Til social- og sundhedspersonale, der er pålagt funktion som praktikvejleder, aftales der funktionsløn herfor.

§ 6 Kvalifikationsløn

Stk. 1.

Kvalifikationsløn kan 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.

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. Se protokollat 2.

Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i Protokollat 2, § 6

I vurderingen af den samlede lønindplacering for en nyuddannet social- og sundhedsassistent og social- og sundhedshjælper bør tidligere erhvervet erfaring baseret på relevant uddannelse inden for dette overenskomstområde indgå, jf. stk. 2.

CFD og FOA er enige om, at uddannelse skal kunne betale sig. CFD vil derfor opfordre til at sikre, at ansatte social- og sundhedshjælpere, der videreuddanner sig til social- og sundhedsassistenter, ikke får en lønnedgang. For at understøtte social- og sundhedshjælpere, der videreuddanner sig til social- og sundhedsassistenter, opfordrer CFD og FOA til, at det sikres, at lønnen som social- og sundhedsassistent er kendt mellem parterne, inden den ansatte starter på uddannelsen.

§ 7 Resultatløn

Parterne ved denne overenskomst er enige om, at resultatløn ikke anvendes i CFD.

§ 8 Lønindplacering og lønforhandlinger

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin, lønforhandlinger samt lønindplacering af nyansatte etc. fremgår af Protokollat 2.

§ 9 Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, 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

Stk. 1.

Oprettelse af pensionsordning

CFD opretter pensionsordning i PenSam Gruppen således:

- 1) For Social- og sundhedspersonale (med social- og sundhedsfaglig uddannelse) oprettes pensionsordning i PenSam Gruppen med virkning fra ansættelsens start.
- 2) For Social- og sundhedspersonale (uden social- og sundhedsfaglig uddannelse) samt ikke-faglærte ansatte beskæftiget ved vaskeri-, rengørings- og køkkenarbejde eller lignende oprettes pensionsordning i PenSam Gruppen, når følgende forudsætninger er opfyldt:
 - a. Medarbejderen er fyldt 21 år
 - b. Medarbejderen har mindst 5 måneders sammenlagt forudgående relevant beskæftigelse inden for de seneste 8 år.
 - c. Medarbejderen tidligere har været optaget i en kollektiv pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, litra 2 b) i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

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

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

Stk. 2.

Pensionsprocenter

CFD afregner pension med følgende satser:

		1. april	1. april
		2026	2027
Social- og sundhedspersonale		15,29%	16,00%
Ikke-faglærte ansatte		14,13%	15,13%

Alle elever over 18 år og med 6 måneders beskæftigelse pr. 1. april 2027 har en pensionsordning på 6 %.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. CFD betaler hele pensionsbidraget.

Stk. 3.

Pensionsgrundlag

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde: Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn.

Herudover beregnes pension af arbejdstidsbestemte særydelser i henhold til gældende arbejdstidsaftale mellem CFD og FOA, Socialpædagogerne Hovedstaden m.fl.

Stk. 4.

Fritvalg – ikke Ny fritvalgsordning

Hvis Social- og sundhedspersonale ønsker at få udbetalt en del af pensionsbidraget som fritvalg jf. § 13, skal dette meddeles CFD senest d. 1. oktober og vil herefter være gældende fra førstkommende lønudbetaling i kalenderårs start.

Stk. 5.

Ændret indbetaling

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 procentdel af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af f.eks. frivillige pensionsindbetalinger kan CFD fastsætte procedurer for disse, som tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv. Anmodning og aftale skal være fremført pr. 1. oktober i et givent år og vil slå igennem 1. januar året efter.

Stk. 6.

Ansatte der er fyldt 70 år

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

Ved udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.

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.

Stk. 7. .

Indbetaling

CFD indbetaler pensionsbidraget til PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum, postgiro 3 43 45 08. Indbetalingen finder sted månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

§ 11 Fritvalg pr. 1. januar 2028

I CFD følger vi aftalen om fritvalg pr. 1. januar 2028 samt overgangsordninger gældende fra 1. januar 2027 til 31. december 2027. Der er således enighed om at etablere en fritvalgsordning med virkning fra 1. januar 2028, jf. Bilag 8 og Bilag 9 i Forliget mellem Forhandlingsfællesskabet og KL aftalt gældende fra 1. april 2026: ”Aftale om fritvalgsordning”.

Formålet med etableringen af fritvalgsordningen er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder gennem valg mellem løn, pension og frihed.

Aftalen omfatter ansatte under denne overenskomst i CFD.

Fritvalgsordningen består af en fritvalgslønkonto samt tilknyttet frihed.

Med aftalen får CFD-ansatte under denne overenskomst på en fritvalgslønkonto hensat:

- Et årligt fritvalgsbidrag i januar svarende til 2,35 pct. af den fritvalgsberettigede løn
- Et månedligt fritvalgsbidrag på 2,42 pct. af den fritvalgsberettigede løn (for visse grupper er der aftalt supplerende fritvalgsbidrag)
- For seniorer hensættes endvidere i januar et årligt fritvalgsbidrag på 0,94-1,88 pct. af den fritvalgsberettigede løn (for nogle grupper er der aftalt et supplerende bidrag for seniorer).
- Den ansatte vil desuden kunne vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget der overstiger 15 pct., kan indgå i fritvalgsordningen.

Der er tilknyttet en række valg til fritvalgslønkontoen. Årligt kan den ansatte vælge at få et månedligt fritvalgsbidrag udbetalt som løn og/eller indbetalt til pensionsordningen.

I løbet af fritvalgsperioden kan medarbejderen vælge at få udbetalt et valgfrit beløb fra fritvalgslønkontoen, fx i forbindelse med afholdelse af frihed.

Alle ansatte har ret til 5 fridage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen.

Seniorer har ret til seniorfrihed svarende til 2-4 dage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen. For visse grupper kan der være aftalt supplerende seniorfrihed.

Ansatte, der ikke har ret til omsorgsdage, jf. § 34 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager og/eller ret til seniorfrihed har ret til én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen.

Parterne ved denne overenskomst er enige om, at afholdelse af frihed tilknyttet fritvalgsordningen, hvor den ansatte kan få udbetalt midler fra fritvalgslønkontoen, ikke medfører ændring af medarbejderens beskæftigelsesanciennitet eller ændring af den aftalte arbejdstidsnorm ved indberetning af løntimer til relevante myndigheder.

Parterne er endvidere enige om, at der ved afholdelse af frihed tilknyttet fritvalgsordningen optjenes ret til ferie med løn, jf. § 8 i Aftale om ferie for personale ansat i CFD.

Den konkrete udmøntning af fritvalgsordningen i CFD henter hjemmel i forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og KL aftalt gældende fra 1. april 2026 samt forlig mellem FOA-Fælles og KL gældende fra 1. april 2026 og forlig mellem FOA-HUSREG og KL aftalt gældende fra 1. april 2026.

§ 12 ATP

For ansatte gælder følgende ATP-satser:

Alle ATP-satser pr. 1. januar 2026 pr. fuldtidsmedarbejder.

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
117 timer og derover	99 kr.	198 kr.
78-116,99 timer	66 kr.	132 kr.
39-77,99 timer	33 kr.	66 kr.

§ 13 Frit valg – ikke Ny fritvalgsordning

Stk. 1. Stk. 1

Social- og sundhedspersonale kan vælge mellem udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 14,00 %.

Stk. 2.

Ved udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Beregningsgrundlaget er de pensionsgivende løndelev – dog ikke særydelser.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3.

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele CFD dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelser herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

CFD kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

§ 14 Arbejdstid for ansatte på døgnområdet

Stk. 1. Social- og sundhedspersonale samt ikke-faglærte ansatte

Aftale vedrørende arbejdstid for SL- og FOA-medarbejdere på Sociale Tilbud i CFD aftalt mellem CFD, Socialpædagogerne Hovedstaden og FOA er gældende.

Stk. 2. Social- og sundhedspersonale

Ved manuel ventilation af åndedræts hæmmede patienter opgøres arbejdstiden i forholdet 1:1,25 eller betales med timeløn + et tillæg på 25 % heraf. Honoreringen beregnes pr. påbegyndt halve time.

§ 15 Barns 0., 1., 2. og 3. sygedag

Stk. 1.

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes 0./hjemkaldelsesdagen 1., 2. og 3. 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 regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2.

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

§ 16 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 samt efterfølgende tilbagevenden.

§ 17 Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 1.

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.

§ 18 Tjenestedragt

Der gives fri tjenestedragt. Fri tjenestedragt omfatter bl.a. overdel og bukser/nederdel samt fri vask heraf.

§ 19 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.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. Stk. 2, underrettes FOA 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 FOA herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til FOA.

Bemærkning:

Underretningen til FOA sker digitalt.

FOA CVR-nummer: 46024516

Sikker mail: forha001@foa.dk

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

Stk. 4.

FOA kan kræve sagen forhandlet med CFD, hvis FOA skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller CFD's forhold.

FOA 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 i CFD i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant 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 FOA, 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.

Bemærkning:

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

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller CFD's forhold, kan det pålægges CFD, hvis den ansatte og CFD ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, 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.

§ 20 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag 2.

EU-direktiv om udlevering af ansættelsesbreve inden for en uge gælder.

Stk. 2. Beskæftigelsesanciennitet

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. er ikke omfattet af aftalen om beskæftigelsesanciennitet, men af Aftale om lønanciennitet mv. for kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet (04.40).

Stk. 3. Seniordage / seniorbonus

Uddannet Social- og sundhedspersonale

Social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter er omfattet af supplerende aftale om seniorbonus og har dermed ret til yderligere seniorbonus således:

- 1,88% i det kalenderår vedkommende fylder 58 år
- 2,35% i det kalenderår vedkommende fylder 59 år
- 2,82% fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år

Som følge af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 vil retten til seniordag eller seniorbonus fremover følge den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Bortfalder den 1. januar 2028 med igangsættelsen af Ny fritvalgsordning.

Social- og sundhedspersonale

Social- og sundhedspersonale er omfattet af seniordage og har ret til fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i

- 4 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år
- 5 dage i det kalenderår vedkommende fylder 59 år
- 6 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år

Bortfalder den 1. januar 2028 med igangsættelsen af Ny fritvalgsordning.

Ikke-faglærte ansatte

Ikke-faglærte ansatte er omfattet af seniordage og har ret til fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 59 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år

Bortfalder den 1. januar 2028 med igangsættelsen af Ny fritvalgsordning.

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). Parterne er enige om at implementere disse bestemmelser i CFD's seniorpolitik.

Kapitel 3

Timelønnede

§ 21 Løn, lønberegning og lønudbetaling

Timelønnede aflønnes med timesats beregnet jf. § 4. For timelønnede udbetales lønnen månedsvis bagud.

§ 22 Mindestbetaling (gældende for Ikke-faglærte ansatte)

Når en timelønnet efter § 2, Stk. 2, tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Hvis en så- dan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

Bemærkning:

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således tilkendegives over for afløseren, og der ydes i denne situation betaling for det faktisk udførte arbejde. Bestemmelsen tager i øvrigt sigte på den situation, hvor der ikke på forhånd kan gives afløseren underretning om arbejdets forventede varighed. Bestemmelsens rækkevidde fremgår af nedenstående eksempler:

	Tilkendegivelse ved tilsigelsen (arbejdets forventede varighed)	Arbejdets faktiske varighed	Betaling for
a)	3 timer	3 timer	3 timer
b)	3 timer	3 timer 10 min.	3½ time
c)	3 timer	2½ time	3 timer
d)	5 timer	3 timer	5 timer
e)	Ingen	3 timer	4 timer
f)	Ingen	5 timer	5 timer

§ 23 Pension

Stk. 1.

CFD opretter en pensionsordning for timelønnede ansatte jf. § 10.

§ 24 Arbejdstid mv. for ikke-faglærte ansatte beskæftiget på døgnområdet

For ansatte beskæftiget på døgnområdet i CFD gælder Aftale vedrørende arbejdstid for SL- og FOA-medarbejdere på Sociale Tilbud i CFD – aftalt mellem CFD, FOA og Socialpædagogerne Hovedstaden gældende fra den 1. april 2026.

§ 25 Barns 0., 1., 2. og 3. sygedag

Stk. 1.

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 15.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter Stk. 1 har den ansatte ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3.

Hvis den ansatte ikke har ret til indtægt fra arbejdsgiveren under egen sygdom, betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 26 Opsigelse

For ansatte, der ikke er funktionærer i henhold til funktionærlovens § 1, er opsigelsesvarslet 2 dage ved opsigelse afgivet af CFD. Den ansatte timelønnede har intet varsel over for ansættelsesmyndigheden.

§ 27 Øvrige ansættelsesvilkår (for timelønnede Social- og sundhedsansatte)

Stk. 1.

Timelønnede Social- og sundhedsansatte er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 3	Løn
§ 7	Resultatløn
§ 12	ATP
§ 14	Arbejdstid
§ 17	Udgifter ved tjenesterejser
§ 18	Tjenestedragt

Stk. 2.

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag 2.

EU-direktiv om udlevering af ansættelsesbreve inden for en uge gælder.

Stk. 3.

Social- og sundhedspersonale, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ret til løn under fravær på grund af sygdom.

Bemærkning:

Bestemmelsen vedrører social- og sundhedspersonale, som overvejende er beskæftiget med funktionærarbejde i gennemsnit mindst 8 timer pr. uge i højst 1 måned. Social- og sundhedspersonale, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Sygedagpengeloven og Barselsloven.

§ 28 Øvrige ansættelsesvilkår for Ikke-faglærte timelønsansatte

Stk. 1.

Timelønnede Ikke-faglærte ansatte er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3	Løn
§ 7	Resultatløn
§ 12	ATP

§ 16 Tjenestefrihed
§ 18 Tjenestedragt

Stk. 2.

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold.
Aftalerne er oplistet i Bilag 2.

Kapitel 4 Ikrafttræden og opsigelse

§ 29 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2026, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2029.

Stk. 3

Selv om overenskomsten er opsagt og udløbet er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne indtil en ny overenskomst er aftalt mellem de samme parter, eller arbejdsstandsning er iværksat.

Søborg, den 8. juni 2026

For CFD

Direktør for CFD Kurt Faber-Carlsen

Bestyrelsesformand Anders Folmer Buhelt

For FOA

Konsulent, FOA Overenskomst, Lars Vodsgaard

Faglig konsulent, FOA-SOSU, Lise Lotte Nissen

Protokollat 1 Forhandlingsforhold og -tvister

§ 1 Forhandlingsforhold

Stk. 1.

CFD (Direktør for CFD) og FOA (forbundet) udgør de centrale parter.

Stk. 2.

De lokale parter er den enkelte virksomhedsledelse på CFD og FOA's tillidsrepræsentant/FOA's lokalafdeling.

Stk. 3.

De centrale parter, jf. Stk. 1 forhandler og aftaler alle forhold i nærværende overenskomst.

Stk. 4.

De lokale parter, jf. Stk. 2 forhandler og aftaler alle lokale forhold hvor overenskomsten giver mulighed herfor. Der kan ikke lokalt indgås aftale, der forringer de ansattes løn- og ansættelsesvilkår eller der strider imod aftaler, der er indgået af de centrale parter i øvrigt. Aftalen har først gyldighed ved underskrift af leder og en FOA-repræsentant. Kopi af indgåede lokale aftaler tilsendes de centrale parter. De lokale parter kan inddrage de centrale parter, hvis der ikke kan opnås enighed ved den lokale forhandling.

Stk. 5.

De centrale parter, jf. Stk. 1, kan underkende lokale aftaler, der er i strid med Stk. 4. Fortolkning af og brud på lokale aftaler behandles efter bestemmelserne i § 2, jf. dog Stk. 6.

Stk. 6.

Kan de lokale parter ikke opnå enighed ved forhandlinger, inddrages de centrale parter i den lokale forhandling. Kan sagen ikke løses lokalt, forelægges sagen for de centrale parter til forhandling. Disse forhandlinger skal være afsluttet senest 2 måneder efter overtagelsen.

§ 2 Forhandlingstvister

Stk. 1.

Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af nærværende overenskomst optages til forhandling mellem parterne snarest muligt.

Stk. 2.

Opnås der ikke herved en løsning af striden, kan sagen henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer, hvoraf to udpeges af CFD (direktøren for CFD), to af FOA samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Ved uenighed udpeges opmanden af arbejdsretten. Voldgiftsretten kan idømme bod for overtrædelse af nærværende overenskomst. Bodens tilfald klageren.

Stk. 3.

Hver part betaler sine omkostninger samt halvdelen af opmandens honorar.

Protokollat 2 Forhandling af lønftaler

§ 1 Lokale forhandlinger

Individuelle lønforhandlinger sker mellem de lokale parter.

Rammerne for lokallønforhandlinger i CFD følger af CFD's lønpolitik, forhandlings-årshjul og forhandlingsberettigede parter.

Det gælder yderligere i henhold til forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og KL gældende fra den 1. april 2026 at:

Ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanter/de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle lokal løn.

Det gælder at aftale om lokal løndannelse indgås mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation.

Det gælder ved ansættelser til en stilling som månedslønnet, at ansættelsesmyndigheden i denne forbindelse orienterer tillidsrepræsentanten.

Det gælder at aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse følges, som det er aftalt i forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og KL gældende fra den 1. april 2026 til 31. marts 2029.

Midler til lokal løndannelse ved denne overenskomst

Der målrettes 0,22 pct. (varigt til lokal løndannelse i CFD).

Dertil kommer 0,13 pct. i engangsmidler i CFD.

Midlerne er til udmøntning lokalt på følgende måde:

Pr. 1. januar 2026: 0,17 pct. varigt og 0,13 pct. i engangsmidler.

Pr. 1. januar 2027: 0,05 pct. varigt.

CFD og FOA kan vælge at gennemføre en forhandling i 2026, hvilket er aftalt for både SOSU-faggrupperne, vaskeri og ufaglærte faggrupper under denne overenskomst.

Beregningsgrundlaget for midlerne til lokalforhandling er afstemt i fællesskab mellem parterne.

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.
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.

Stk. 4.

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.”

§ 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 forhåndsaftalen 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, aftalt pr. 1. april 2011 eller senere, 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.

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 forhåndsaftaler) 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 forhåndsaftaler.

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

Der er enighed om, at resultatløn ikke anvendes i CFD.

§ 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 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
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-udvalgene 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 lønaftaler

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 Direktør 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 tilføjelser, 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 8. juni 2026

For CFD

Direktør for CFD Kurt Faber-Carlsen

Bestyrelsesformand Anders Folmer Buhelt

For FOA

Konsulent, FOA Overenskomst, Lars Vodsgaard

Faglig konsulent, FOA-SOSU, Lise Lotte Nissen

Bilag 1 Uddannelser og stillingskategorier

1. Social- og sundhedshjælpere

Herved forstås personer,

- der har gennemgået grunduddannelsen efter lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet mv., eller efter lov om erhvervsuddannelser eller efter lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelser, eller
- som efter en konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden særlig relevant uddannelse, sammenholdt med en vurdering af pågældendes tidligere erhvervsmæssige beskæftigelse, anses for kvalificeret til ansættelse som social- og sundhedshjælper.

2. Social- og sundhedsassistenter

Herved forstås personer,

- der har gennemgået overbygningsuddannelsen efter lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet mv., eller efter lov om erhvervsuddannelser og som har autorisation i henhold til lov nr. 537 af 17. juni 2008.

Bemærkning:

Uddannelse og beskæftigelse som enten hjemmehjælper, sygehjælper, beskæftigelsesvejleder, plejhjemsassistent eller plejer berettiger ikke til ansættelse som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent.

3. Sygehjælpere

Herved forstås personer, der

- har fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til bestemmelserne i Sundhedsstyrelsens retningslinjer af 20. februar 1978 for uddannelse af sygehjælpere, afsnit VI, eller
- har modtaget bevis som "sygehjælper ved plejehjem".

4. *Beskæftigelsesvejledere*

Herved forstås personer, der

- har gennemgået den af Indenrigsministeriet godkendte beskæftigelsesvejlederuddannelse, eller
- er omfattet af de i Indenrigsministeriets cirkulære af 18. juni 1976, afsnit V, omtalte overgangsregler.

5. *Plejhjemsassistenter*

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelsen efter

- Sundhedsstyrelsens cirkulære af 26. juni 1980, eller
- Uddannelsesnævnet for sundhedsvæsenets betænkning nr. 583/1970 samt betænkning afgivet i september 1965 af et udvalg nedsat af Københavns magistrats 3. afdeling om den på forsøgsvis basis etablerede uddannelse.

Bilag 2 Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede ?	Omfatter timelønnede ?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej
11	Tilrettælgelse 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
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (05.11) Pr. 1. januar 2028 i henhold til ny fritvalgsordning.	Ja	Ja
21	Fravær af familiemæssige årsager (05.13)	Ja	Ja ¹
22	CFD- Seniorpolitik (05.21). Pr. 1. januar 2028 i henhold til ny fritvalgsordning.	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 tvingende familiemæssige årsager.