

Overenskomst for medarbejdere beskæftiget med pædagogisk arbejde ved CFD

CFD

S o c i a l p æ d a g o g e r n e Hovedstaden

Indhold

Forord.....	4
Kapitel 1 Områdeafgrænsning	5
§ 1 Hvem er omfattet	5
§ 2 Arbejdsområde	6
§ 3 Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	6
Kapitel 2 Månedslønnede	7
§ 4 Løn	7
§ 5 Grundløn	8
§ 6 Funktionsløn	9
§ 7 Kvalifikationsløn.....	10
§ 8 Resultatløn.....	13
§ 9 Ny Fritvalgsordning.....	13
§ 10 Funktionærlov.....	19
§ 11 Pension	19
§ 12 ATP	22
§ 13 Arbejdstid m.m.	22
§ 14 Koloniophold og ferierejser for grupper.....	24
§ 15 Barns 0., 1., 2. og 3. sygedag.....	24
§ 16 Tjenestefrihed.....	25
§ 17 Udgifter ved tjenesterejser.....	25
§ 18 Opsigelse.....	25
§ 19 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	27
Kapitel 3 Timelønnede.....	28
§ 20 Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	28
§ 21 Pension	29
§ 22 Arbejdstid.....	30
§ 23 Opsigelse.....	30
§ 24 Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	30
Kapitel 4 Pædagogstuderende.....	31
§ 25 Løn og lønberegning	31
§ 26 Arbejdstid.....	32

§ 27	Mer- og overarbejde.....	33
§ 28	Ferie	33
	Mulighed for ferie på forskud	33
§ 29	Sygdom og barns 0., 1., 2., 3. sygedag.....	33
§ 30	Opsigelse.....	34
§ 31	Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende).....	34
Kapitel 5	Ikrafttræden og opsigelse	34
§ 32	Ikrafttræden og opsigelse	34
Protokollat 1	Skift af pensionsleverandør.....	36
Protokollat 2	Forhandling af lønftaler.....	37
§ 1	Lokale forhandlinger	37
§ 2	Nyansættelser.....	38
§ 3	Forhåndsftaler	39
§ 4	Begrundelser.....	39
§ 5	Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Funktionsløn	39
§ 6	Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Kvalifikationsløn	40
§ 7	Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Resultatløn	40
§ 8	Råderum til lokal løndannelse	40
§ 9	Det lokale økonomiske råderum	42
§ 10	Uenighed om lønftaler.....	43
Bilag A.	Oversigt over uddannelser	46
Bilag B.	Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår	47

Forord

Denne overenskomst er gældende for medarbejdere beskæftiget med pædagogisk arbejde ved CFD. Overenskomsten er aftalt direkte mellem Socialpædagogerne Hovedstaden og 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/SL 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 Socialpædagogerne Hovedstaden og KL samt efter arbejdstidsaftale mellem Socialpædagogerne Hovedstaden, 3F, FOA Dansk Sygeplejeråd og Kost og Ernæringsforbundet indgået marts 2026.

Kapitel 1 Områdeafgrænsning

§ 1 Hvem er omfattet

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter følgende personalegrupper ansat ved CFD:

A. socialpædagoger, jf. stk. 2

Bemærkning:

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

B. faglærere

Bemærkning:

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

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

Bemærkning:

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

Bemærkning:

Pædagogmedhjælpere ansættes til at bistå det pædagogiske personale.

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

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

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

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

E. Pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. Kapitel 4

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

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

§ 2 Arbejdsområde

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter ansatte:

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

§ 3 Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2.

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

Bemærkning

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

Stk. 3.

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

Kapitel 2 Månedslønnede**§ 4 Løn**

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

§ 5 Grundløn

Socialpædagoger og faglærere

Grundlønstillæg for ansatte efter overenskomstens § 1, pkt. A og B, hæves pr. 1. april 2027 med 3.390 kr. årligt (31/3 2000-niveau), således at grundlønnen hæves fra løntrin 27 + 14.827 kr. til løntrin 27 + 18.217 kr. For løntrin 30 hæves grundlønstillægget pr. 1. april 2027 til 18.217 kr. For trin 34 hæves grundlønstillægget pr. 1. april 2027 til 23.562 kr. Alle grundlønstrinstillæg er i 31.03.2000 niveau.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares.

Nyt kvalifikationslønstillæg for socialpædagoger, hjemmevejledere og faglærere med 15 års erfaring.

Til socialpædagoger, hjemmevejledere og faglærere med 15 års erfaring på grundlag af grunduddannelse ydes pr. 1. april 2027 yderligere et tillæg med fuldt gennemslag på 2.750 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Daglige leder, Funktionsleder, Faglig leder, Teamleder eller Værkstedsleder (Mellemedere)

Mellemedere hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 5.650 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

For ledere på grundløn 40 + 18.927 kr. hæves grundlønnen pr. 1. april 2027 til grundløn 40 + 24.577 kr. i grundlønstillæg (31/3 2000-niveau).

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares.

Stk. 1.

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

Stk. 2. Grundlønssindplacering

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april 2026	Løntrin 1. april 2027
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	15+ 4.904 kr.	15+ 5.569 kr.
Pædagogiske assistenter	21+ 5.485 kr.	21+ 6.125 kr.
Socialpædagoger og faglærere	27+14.827 kr.	27+18.217 kr.

Faglig konsulent, Funktionsleder, Faglig leder, Teamleder, Værkstedsleder, Daglig leder	40+18.927 kr.	40+24.577 kr.
---	---------------	---------------

Lønseddeltekst: Grundløn (og grundlønstillæg)

Ansatte med personlige lønordninger/lønindplaceringer er ikke omfattet heraf.

§ 6 Funktionsløn

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Til socialpædagoger og faglærere ydes følgende aftalte tillæg:

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

Lønseddeltekst: Praktikvejl. tillæg

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

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

Lønseddeltekst: Kolonitillæg

Stk. 3.

Til mellemledere og faglige konsulenter ydes følgende tillæg:

Stillingsbetegnelse	Tillæg 1. april 2026
Faglig konsulent	7.000 kr.
Funktionsleder, Faglig leder	-
Daglig leder, Teamleder	14.000 kr.

Stk. 4.

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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

Funktionsløn, der ydes som tillæg er pensionsgivende.

§ 7 Kvalifikationsløn

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Socialpædagoger, faglærere og mellemledere

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

Grundlønstillægget jf. § 5, bevares. Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

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

Grundlønstillægget jf. § 5, bevares.

Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

Oversigt over lønforløbet for socialpædagoger og faglærere:

<i>Socialpædagoger og faglærere</i>		
	Pr. 1. april 2026	Pr. 1. april 2027
Grundløn	27+14.827 kr.	27+18.217 kr.
6 års erfaring	30+14.827 kr.	30+18.217 kr.

10 års erfaring	34+20.172 kr.	34+23.562 kr.
-----------------	---------------	---------------

Socialpædagoger og faglærere, hjemmevejledere og faglærere med 15 års erfaring ydes pr. 1. april 2027 yderligere et tillæg med fuldt gennemslag på 2.750 kr. årligt. Alle tillæg er i 31/3 2000-niveau.

Oversigt mellemledere

<i>Mellemledere</i>		
	Pr. 1. april 2026	Pr. 1. april 2027
Grundløn	40+18.927 kr.	40+24.577 kr.

Alle tillæg er i 31.03.2000 niveau.

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere

Lønseddeltekst: Erfaring 2 eller 4 år (pr. 1. april 2027 3 år, 6 år og 8 år)

Omsorgs og pædagogmedhjælpere	Pr. 1. april 2026	Pr. 1. april 2027
Grundløn	15+4.904 kr.	15+5.569 kr.
2 års erfaring 3 år pr. 1. april 2027	18+6.004 kr.	18+7.669 kr.
4 års erfaring 6 år pr. 1. april 2027	21+7.554 kr.	21+10.419 kr.
8 år pr. 1. april 2027		21+14.419 kr.

Indplacering på ny kvalifikationsløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle tillæg er i 31.03.2000 niveau.

Pædagogiske assistenter

Lønseddeltekst: Erfaring 2 eller 4 år (pr. 1. april 2027 3, 6 og 8 år)

Pædagogiske assistenter	1. april 2026	1. april 2027
Grundløn	21+5.485 kr.	21+6.125 kr.
2. års erfaring	24+4.984 kr.	
3 års erfaring 1. april 2027		24+6.325 kr.
4 års erfaring	27+6.225 kr.	
6 års erfaring 1. april 2027		27+9.565 kr.
8. års erfaring 1. april 2027		27+13.165 kr.

Alle tillæg er i 31.03.2000 niveau.

Indplacering på ny kvalifikationsløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares.

Bemærkning:

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

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

Ansatte med personlige lønordninger/lønindplaceringer er ikke omfattet heraf.

Særlig feriegodtgørelse inkl. kompensation for St. Bededag beregnes som 2,42% af årslønnen i henhold til Ny Fritvalgsordning.

Fællesbestemmelser

Stk. 3.

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, der ydes som tillæg er pensionsgivende.

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

§ 8 Resultatløn

Resultatløn anvendes ikke for tiden i CFD.

§ 9 Ny Fritvalgsordning

Ansatte under overenskomsten omfattes af Aftale om fritvalgsordning med virkning fra 1. januar 2028 jf. forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og KL gældende fra 1. april 2026 samt forlig aftalt mellem Socialpædagogerne Hovedstaden og KL gældende fra 1. april 2026.

For socialpædagoger, faglærere og mellemledere gælder følgende vedr. Ny Fritvalgsordning:

- **Pension.** Gældende fra 1. januar 2028

Det samlede pensionsbidrag udgør: 15,10 % for ansatte i basisstillinger og 18,00 % for mellemledere og socialpædagogiske konsulenter af de pensionsgivende lønde, hvoraf en 1/3 anses for den ansattes eget bidrag. Dog indbetaler CFD det fulde pensionsbeløb.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. aftalen om Fritvalgslønkonto.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Bemærkning

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

- **Fritvalgslønkonto.** Gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte under overenskomsten er omfattet af Aftale om fritvalgsordning, i det følgende benævnt ”fritvalgsaftalen” jf. forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og KL gældende fra 1. april 2026.

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordning henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2 – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn

Ansættelsesmyndigheden hensætter yderligere i januar måned, årligt et samlet fritvalgsbidrag svarende til 2,35% af den fritvalgsberettigede årsløn til fritvalglønkontoen svarende til den tidligere 6. ferieuge. Tekst på lønseddel: Fritvalgsbidrag.

Ansættelsesmyndigheden hensætter yderligere månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 2,42 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalglønkontoen, svarende til tidligere særlige ferietillæg og kompensation for St. Bededag, jf. fritvalgsaftalen. Tekst på lønseddel: Fritvalgsbidrag.

Bemærkning til stk. 2:

For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter ferieaftalen kan fridage købes for værdien af en fridag fra fritvalgskontoen.

Der er ligeledes ret til afholdelse af fem fridage svarende til den tidligere 6. ferieuge med fratræk fra fritvalgskontoen.

Stk. 3 – Fritvalgsbidrag for seniorer

Ansættelsesmyndigheden hensætter endvidere årligt et fritvalgsbidrag for seniorer som anført i skemaerne nedenfor.

Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret, og hensættes til fritvalglønkontoen som et engangsbetrag den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode, jf. fritvalgsaftalen.

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	0,94 %	1,41 %	2,35 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,88 %	0,47 %	2,35 %

Tekst på lønseddel: Fritvalgsbidrag.

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, til fritvalgslønskontoen, jf. fritvalgsaftalen.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

- **Øvrige ansættelsesvilkår (Månedslønnede):**

Stk. 5 – Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028

Socialpædagoger, faglærere, mellemledere, socialpædagogiske konsulenter har ret til seniorfrihed jf. fritvalgsaftalen, svarende til:

Alder	Seniorfrihed svarende til	Supplerende seniorfrihed svarende til	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	4 dage	1 dag	5 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger fritvalgsaftalen, hvor en seniordag svarer til værdien af en fridag trukket fra fritvalgskontoen.

- **Den ansatte skal tage stilling** til anvendelsen af fritvalg pr. 1. oktober året før en ny fritvalsperiode.

Der kan tages stilling til et månedligt fritvalgstillæg til udbetaling, hensættelse til pension og/ eller frihed.

Hvis den ansatte ikke tager aktivt stilling, hensættes fritvalgsbeløbet på fritvalgskontoen til afholdelse af 5 fridage (tidligere 6. ferieuge) i løbet af året. Det samme gør sig gældende for seniordagene.

Ved anvendelse af fritvalgskontoen til fridage trækkes værdien af en fridag fra fritvalgskontoen.

- **Fritvalsperiodens afslutning**

Ved fritvalsperiodens afslutning udbetales eventuelle indestående midler på fritvalgskontoen senest ved lønudbetaling i januar i det efterfølgende år.

- **Til ansatte der har retten til én fritvalgsdag**

Ansatte, der ikke oppebærer omsorgsdage og/ eller ret til seniorfrihed ydes retten til én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge betaling fra fritvalgslønkontoen svarende til værdien af en fridag.

- **Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede):**

Gældende fra 1. januar 2028

Timelønnede er omfattet af protokollat i Aftale om fritvalgsordning jf. forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og KL gældende fra 1. april 2026.

For medhjælpere og pædagogiske assistenter gælder følgende vedr. Ny Fritvalgsordning

- **Midlertidigt løntillæg fra 1. april 2027 til 31. december 2027**

Fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et månedligt tillæg svarende til 0,6 % af den pensionsgivende løn. Der beregnes ikke pension af tillægget.

Lønseddeltekst. Løntillæg

- **Pension – gældende fra 1. januar 2028**

Det samlede pensionsbidrag udgør: for omsorgs- og pædagogmedhjælpere 15 % og for pædagogiske assistenter 15 % af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag. CFD indbetaler dog det fulde pensionsbeløb.

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

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Bemærkning

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

- **Fra 1. januar 2028 hensætter CFD**

Ansættelsesmyndigheden hensætter et årligt samlet fritvalgsbidrag svarende til 2,35% i januar måned, svarende til den tidligere 6. ferieuge. Tekst på lønseddel: Fritvalgsbidrag.

Yderligere hensættes (skema herunder) for medhjælpere og pædagogiske assistenter, der holder ferie med løn månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 2,79 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgskontoen. Heraf er 2,42% værdien af fem fridage svarende til tidligere særlige feriegodtgørelse og kompensation for St. Bededag.

Fritvalgsbidrag	Supplerende fritvalgsbidrag	Fritvalgsbidrag i alt
2,42 %	0,55 %	2,79 %

Bemærkning:

For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter ferieaftalen, kan fridage købes for værdien af en fridag fra fritvalgskontoen. Der er således ret til afholdelse af 5 fridage svarende til den tidligere 6. ferieuge med fratræk fra fritvalgskontoen.

- **Fritvalgsbidrag for medhjælpere og pædagogiske assistenter der er seniorer**
Ansættelsesmyndigheden hensætter endvidere årligt et fritvalgsbidrag for seniorer som anført i skemaet nedenfor. Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret, og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode, jf. fritvalgsaftalen.

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	0,94 %	1,41%	2,35%
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	1,41%	0,94%	2,35%
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,88%	0,47%	2,35%

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

- **Fritvalgsandel af pensionsbidraget**
Den ansatte kan vælge at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, til fritvalgskontoen, jf. fritvalgsaftalen.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Bemærkning:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

- **Øvrige ansættelsesvilkår (Månedslønnede)**

Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028.

Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalsperioden, jf. fritvalgsaftalen jf skemaet herunder:

Alder	Seniorfrihed svarende til	Supplerende seniorfrihed svarende til	Supplerende seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	4 dage	1 dage	5 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger fritvalgsaftalen, hvor en seniordag svarer til værdien af en fridag trukket fra fritvalgskontoen.

- **Den ansatte skal tage stilling** til anvendelsen af fritvalg pr. 1. oktober året før en ny fritvalsperiode.

Der kan tages stilling til et månedligt fritvalgstillæg til udbetaling, hensættelse til pension og/ eller frihed.

Hvis den ansatte ikke tager aktivt stilling, hensættes fritvalgsbeløbet på fritvalgskontoen til afholdelse af 5 fridage (tidligere 6. ferieuge) i løbet af året. Det samme gør sig gældende for seniorfridage.

Ved anvendelse af fritvalgskontoen til fridage trækkes værdien af en fridag fra fritvalgskontoen.

- **Fritvalsperiodens afslutning**

Ved fritvalsperiodens afslutning udbetales eventuelle indestående midler på fritvalgskontoen senest ved lønudbetaling i januar i det efterfølgende år.

- **Til ansatte der har retten til én fritvalgsdag**

Ansatte, der ikke oppebærer omsorgsdage og/ eller ret til seniorfrihed ydes retten til én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge betaling fra fritvalgskontoen svarende til værdien af en fridag.

§ 10 Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18 og § 19.

Bemærkning:

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

EU-direktiv om udlevering af ansættelsesbreve inden for en uge gældende fra 1. ansættelsesdag.

§ 11 Pension

Socialpædagoger, faglærere, faglige konsulenter, funktionsledere, faglige ledere, teamledere og daglig ledere

CFD opretter pensionsordning for:

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

Bemærkning:

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

Stk. 1.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

Pensionsbidrag for månedslønnede og timelønnede i basisstillinger er pr. 1. april 2027 15,10 %.

Pensionsbidrag for månedslønnede mellemledere og fagkonsulenter er pr. 1. april 2027 18,0 %.

Stk. 2.

CFD opretter pensionsordning for:

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

Det samlede pensionsbidrag er:

- for omsorgs- og pædagogmedhjælpere pr. 1. april 2027 - 15,00 %.
- for pædagogiske assistenter pr. 1. april 2027 - 15,00 %.

af de pensionsgivende lønde.

Bemærkning:

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

Stk. 3.

Dokumentationspligten for forudgående ansættelse påhviler den ansatte.

Fællesbestemmelser*Stk. 4.*

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Pensionsordningen indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 7.

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

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

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

Stk. 8.

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

Stk. 9.

For deltidsansatte, som er berettiget til pension jf. § 11, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 10.

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

Stk. 11.

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

Stk. 12.

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse CFD om:

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

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

Stk. 13.

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

Ved udbetaling betales beløbet månedsvis, og der gælder følgende:

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

§ 12 ATP

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

Alle ATP-satser er pr. 1. januar 2026 forhøjet med 156 kr. årligt 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 Arbejdstid m.m.

Stk. 1.

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

Stk. 2. Deltidsansatte

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

- **Højere individuel arbejdstid**

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning:

Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid. Ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Bemærkning:

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal.

§ 14 Koloniophold og ferierejser for grupper

Stk. 1.

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper gælder **Aftale om hviletid og fridøgn/ rådighedstjeneste** for personale ved kommunale døgninstitutioner (64.12a og 64.12b) samt Bilag C i forlig om arbejdstid aftalt mellem blandt andre Socialpædagogerne Hovedstaden og KL om Rådighedstjeneste for personale ved døgninstitutioner.

Stk. 2.

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

Mellem CFD og Socialpædagogerne Hovedstaden kan der indgås aftale vedrørende løn- og arbejdstidshonorering og vilkår for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper.

Bemærkning:

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

Aftalen gælder også i udlandet.

§ 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 nulte (også kaldet hjemkaldsdagen), første, anden og tredje 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 misligholder ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

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

Stk. 2.

Der udbetales sædvanlig løn.

§ 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.

§ 17 Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 18 Opsigelse

Stk. 1.

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

Uansøgt afsked

Stk. 2.

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt til
Socialpædagogerne Hovedstaden
CVR-nummer 63140228
E-mail: hovedstaden@sl.dk

Stk. 3.

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

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

Stk. 4.

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

Afskedigelsesnævn

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i CFD i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Socialpædagogerne Hovedstaden 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 Socialpædagogerne Hovedstaden, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmand. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

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

Stk. 7.

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

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

Stk. 8.

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i CFD's forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 19 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)*Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår*

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplistet i Bilag B.

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

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.”

Gravides natarbejde

Når arbejdsgiveren bliver underrettet eller på anden måde er blevet bekendt med, at en ansat med natarbejde er gravid, skal arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest 14 dage efter et sådant kendskab sørge for, at arbejdet planlægges

således, at den gravide ansatte ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.

Stk. 2. Seniordage

De anførte seniorbestemmelser nedenfor er gældende for alle stillingskategorier i henhold til **Bilag 1** til protokollat 1 og **Bilag 2** til protokollat 1 i og KL, aftalt gældende pr. 1. april 2026. Dette konsekvensrettes med indførelsen af Ny Fritvalgsordning pr. 1. januar 2028, hvorefter seniorfrihed og hensættelse af midler til fritvalgskontoen følger denne.

Frem til 1. januar 2028 gælder:

Socialpædagoger, faglærere, faglige konsulenter, omsorgsmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Teamledere, daglig ledere, socialpædagoger, faglærere, faglige konsulenter, omsorgsmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af seniordage og har ret til fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i 5 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år.

Parterne er enige om, at der i udgangspunktet afholdes seniordage og at ønsket om udbetaling af seniorbonus skal meddeles CFD senest den 1. oktober i et givent år med virkning fra 1. januar i året efter. Beslutningen kan ændres efter samme meddelelsesprincip. Se iøvrigt gældende aftale i afsnit om Ny Fritvalgsordning pr. 1. januar 2028.

Kapitel 3 Timelønnede

§ 20 Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1.

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen efter
Grundløn,
Funktionsløn,
Kvalifikationsløn.

I beregningen indgår eventuelt overgangstillæg/-trin.

Bemærkning:

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

Stk. 2.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.
Aftales der á conto udbetaling, skal der samtidig træffes aftale om afvikling af beløbet.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

§ 21 Pension

Stk. 1.

CFD opretter en pensionsordning for timelønnede ansatte iht. § 11, såfremt den ansatte

1.

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 52 ugers sammenlagt tidligere relevant beskæftigelse (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år

2. eller, som tidligere har været optaget i en kollektiv pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i Stk. 1, punkt 1.b), i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Det samlede pensionsbidrag fremgår af § 11.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Stk. 2.

Ansatte, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 11 ved tidligere dokumenteret beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3.

Pensionen indbetales iht. § 11.

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 11.

§ 22 Arbejdstid

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper følger Aftale om hviletid og fridøgn for personale ved kommunale døgninstitutioner (64.12a og 64.12b) samt Bilag C i forlig om arbejdstid aftalt mellem blandt andre Socialpædagogerne Hovedstaden og KL - om Rådighedstjeneste for personale ved døgninstitutioner gælder for timelønnede pædagoger, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter.

§ 23 Opsigelse

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel.

Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Bemærkning:

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

§ 24 Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1. Øvrige bestemmelser

Timelønnede ansatte er omfattet af følgende bestemmelse i Kapitel 2.

- § 12 ATP

Stk. 2. Generelle ansættelsesvilkår

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

Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Bemærkning:

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under barsel, men er omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Kapitel 4 Pædagogstuderende

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

§ 25 Løn og lønberegning*Stk. 1*

Månedslønnen for praktikanter under uddannelse til pædagog er:

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes lønsatserne for pædagogstuderende i lønnet praktik med fuldt gennemslag med 3.344 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares.

	1. april 2026 31/3-2000 niveau	Løn pr. 1. april 2027 (31/3 2000-niveau)
1. lønnede praktik	8.422,26 kr.	8.422,26 kr. + 3.344 kr.
2. lønnede praktik	8.695,55 kr.	8.695,55 kr. + 3.344 kr.

Lønseddeltekst: Månedsløn

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

Bemærkning:

Der optjenes afspadsering for arbejde i aften-/natperioden, jf. arbejdstidsaftalens § 13 stk. 9 (8,11%) og afspadsering for arbejde på søn- og helligdage jf. arbejdstidsaftalen.

§ 26, jf. 0, Stk. 2, aflønnes med ovennævnte løn uden timereduktion.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

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

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

Bemærkning:

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage og feriefridage, der afholdes i praktikperioden. Derimod skal der ikke reduceres i lønnen på grund af studiedage i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 26.

§ 26 Arbejdstid

Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2.

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

Bemærkning:

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Bemærkning:

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

Stk. 5.

Ved praktikantens deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper ydes et ikke pensionsgivende tillæg for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper. Tillæggets størrelse følger det for socialpædagoger gældende jf. overenskomstens § 6, Stk. 2, punkt 2) samt vilkår gældende i § 14.

§ 27 Mer- og overarbejde**Honorering af deltidsansattes mer-/overarbejde**

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

Bemærkning:

Der henvises til de for deltidsansat pædagogisk personale gældende bestemmelser i Aftale vedrørende arbejdstid for SL og FOA-medarbejdere på Sociale Tilbud ved CFD

§ 28 Ferie

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

Mulighed for ferie på forskud

Parterne henleder opmærksomheden på, at der for pædagogstuderende i lønnet praktik kan aftales ferie på forskud iht. Aftale om ferie for personale ansat i kommuner § 9. Dette kan være særlig relevant, når der er tale om kollektivt ferielukket på institutionen.

Der opfordres til, at der ikke aftales mere ferie på forskud end der kan optjenes i løbet af den resterende del af den lønnede praktik.

§ 29 Sygdom og barns 0., 1., 2., 3. sygedag

De for socialpædagoger på praktikstedet gældende bestemmelser vedrørende løn under sygdom og barns 0. (også kaldet hjemkaldsdagen), 1., 2. og 3. sygedag finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

§ 30 Opsigelse

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

§ 31 Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende)

Stk. 1. Øvrige bestemmelser

Pædagogstuderende er omfattet af følgende bestemmelse i Kapitel 2:

§ 17 Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 2. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 3. Fravær

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

Kapitel 5 Ikrafttræden og opsigelse

§ 32 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Søborg, den 8. juni 2026

For

CFD

Direktør for CFD Kurt Faber-Carlsen

Bestyrelsesformand Anders Folmer Buhelt

For

Socialpædagogerne Hovedstaden

Næstformand Michel Kikkenborg

Protokollat 1 Skift af pensionsleverandør

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

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

Søborg, den 8. juni 2026

For
CFD

Direktør for CFD Kurt Faber-Carlsen

Bestyrelsesformand Anders Folmer Buhelt

For
Socialpædagogerne Hovedstaden

Næstformand Michel Kikkenborg

Protokollat 2 Forhandling af lønftaler

§ 1 Lokale forhandlinger

Individuelle lønforhandlinger sker mellem tillidsrepræsentanten og CFD.

Rammerne for lokallønforhandlinger i CFD følger af CFD's lønpolitik, forhandlingsårshjul 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 pr. 1. januar 2027.

CFD og SL kan vælge at gennemføre en forhandling i 2026. Der er aftalt en samlet forhandling ved denne overenskomst og forhandles og udmøntes lokalt.

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.

§ 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 (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 forhåndsftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2.

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

Bemærkning:

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

§ 6 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Kvalifikationsløn

Stk. 1.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2.

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

Bemærkning:

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

§ 7 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Resultatløn

Resultatløn anvendes ikke for tiden 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 overgang til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler CFD har anvendt til lokal løn. Nye penge til lokal løn må findes på budgettet, fx gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Stk. 3.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. Hvor mange penge, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i overenskomster og aftaler, lokale forhåndsaftaler 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 i CFD sammenlignet med medarbejdere ansat på det kommunale område som baggrundsmateriale til lokale lønforhandlinger.

Stk. 4.

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

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

1. Ændringer i personale og overenskomster/aftaler
 1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt

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

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

§ 9 Det lokale økonomiske råderum

Stk. 1. Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i 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 i 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 i CFD og lokal lønstatistik

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

§ 10 Uenighed om lønftaler

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Ved udvidelse af nævnet finder almindelig praksis vedrørende faglig voldgift anvendelse med de tillempelser, 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
Socialpædagogerne Hovedstaden

Næstformand Michel Kikkenborg

Bilag A. Oversigt over uddannelser

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

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

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

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

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

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

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

	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?	Omfatter pædagog-studerende
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja	Nej
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11). Ophører den 31.12.2027 i forbindelse med Ny Fritvalgsordning	Ja	Ja	Ja
21	Fravær af familiemæssige årsager (05.13)	Ja	Ja ¹	Ja ²
22	CFD Seniorpolitik	Ja	Ja ³	Ja ⁴
24	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
29	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
30	Aftale om opsparing af frihed jf. Bilag 2 i Forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og KL, marts 2024 for alle månedslønnede ansatte. Ophører 31.12.2027 i forbindelse med Ny Fritvalgsordning.	Ja	Nej	Ja

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

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

³ Dog ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

⁴ Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.