

**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.....	6
§ 5 Funktionsløn.....	7
§ 6 Kvalifikationsløn.....	8
§ 7 Resultatløn.....	10
§ 8 Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	10
§ 9 Løn for sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl.....	10
§ 10 Funktionærlov	12
§ 11 Pension.....	12
§ 12 ATP.....	15
§ 13 Frit valg	15
§ 14 Arbejdstid for ansatte på døgnområdet	16
§ 15 Arbejdstid mv. for ikke-faglærte ansatte beskæftiget på dagområdet	16
§ 16 Over- og merarbejde (for Ikke-faglærte ansatte beskæftiget på dagområdet).....	19
§ 17 Arbejde i forskudt tid, holddrift mv. (for Ikke-faglærte ansatte beskæftiget på dagområdet)	20
§ 18 Barns 1. og 2. sygedag	20
§ 19 Tjenestefrihed	20
§ 20 Udgifter ved tjenesterejser.....	21
§ 21 Tjenestedragt	21
§ 22 Opsigelse	21
§ 23 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	22
Kapitel 3 Timelønnede	23
§ 24 Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	24
§ 25 Mindestbetaling (gældende for Ikke-faglærte ansatte)	24

§ 26	Pension.....	25
§ 27	For Ikke-faglærte ansatte: Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på døgnområdet.....	25
§ 28	For Ikke-faglærte ansatte: Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet	25
§ 29	For Ikke-faglærte ansatte: Graviditet, barsel, adoption og sygdom.....	26
§ 30	Barns 1. og 2. sygedag.....	27
§ 31	Opsigelse	27
§ 32	Øvrige ansættelsesvilkår (for timelønnede Social- og sundhedsansatte).....	27
§ 33	Øvrige ansættelsesvilkår for Ikke-faglærte timelønsansatte	28
Kapitel 4	Ikrafttræden og opsigelse.....	28
§ 34	Ikrafttræden og opsigelse	28
Protokollat 1	Overgangsbestemmelser pr. 1. april 2018.....	30
Protokollat 2	Forhandlingsforhold og -tvister	31
§ 1	Forhandlingsforhold.....	31
§ 2	Forhandlingstvister	31
Protokollat 3	Forhandling af lønftaler	32
§ 1	Lokale forhandlinger.....	32
§ 2	Nyansættelser.....	32
§ 3	Forhåndsftaler.....	32
§ 4	Begrundelser	33
§ 5	Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Funktionsløn.....	33
§ 6	Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Kvalifikationsløn.....	34
§ 7	Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Resultatløn.....	34
§ 8	Råderum til lokal løndannelse	34
§ 9	Det lokale økonomiske råderum	36
§ 10	Uenighed om lønftaler.....	37
Bilag 1	Uddannelser og stillingskategorier.....	39
Bilag 2	Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) ..	41

Forord

Denne overenskomst er den første overenskomst, der er indgået direkte mellem FOA og CFD. Overenskomsten gælder for medarbejdere beskæftiget med social- og sundhedsarbejde eller for medarbejdere, der er beskæftiget ved vaskeri-, rengørings- og køkkenarbejde eller lignende ved CFD.

I overenskomsten er der en række henvisning til øvrige aftaler (f.eks. 04.86). Disse henviser til aftaler indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

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

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 tilsvarende 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.

Kapitel 2 Månedslønnede

§ 3 Løn

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer:

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

Bemærkning

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

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

§ 4 Grundløn

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.

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.

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse:</i>	<i>Grundløn</i>	
	<i>Løntrin</i>	<i>Årligt tillæg</i>
Social- og sundhedshjælper	18	-
Social- og sundhedsassistent	21 (Pr. 1. april 2019: 22	-
Plejehjemsassistent	21	Pr. 1. april 2019: +550 kr.
Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	11	1.124 kr.
Rengøringsassistenter, husassistenter, praktiske medhjælpere, husmedhjælpere eller lignende	14	417 kr. Pr. 1. april 2019: 760 kr.
Rengøringsassistenter, husassistenter, praktiske medhjælpere, husmedhjælpere	16	417 kr. Pr. 1. april 2019: 760 kr.

eller lignende, der er pålagt funktion som tilsynsassistent		
---	--	--

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Stk. 3.

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2019 for social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 5 Funktionsløn

Stk. 1.

Funktionsløn 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).

Lønseddeltekst: Teamleder

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

a) ansvarshavende i aften- og nattjeneste ved plejehjem eller

b) 1. assistent ved plejehjem

ydes et tillæg på 8.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Ansvarshavende

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.

Stk. 3.

Social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og 1. assistenter ved plejehjem, der midlertidigt pålægges funktion som ansvarshavende i aften- og natperioden ved plejehjem, får udbetalt et vederlag, som beregnes efter § 5, Stk. 2, nr. 0 fra den 1. dag.

Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, der midlertidigt pålægges funktion som afdelingsleder på plejehjem, jf. § 4, Stk. 2, får udbetalt et vederlag fra den 1. dag. Vederlaget beregnes efter reglerne i Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling (04.51).

Social- og sundhedspersonale, der midlertidigt pålægges funktion som teamleder, får udbetalt et vederlag, som beregnes efter § 5, Stk. 2, nr. 0 fra den 1. dag.

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 også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan aftales til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) Tidsbegrænsede aftaler
- b) Aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i Protokollat 3, § 5

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg er pensionsgivende. Se Protokollat 1 for overgangsbestemmelser gældende for allerede ansatte pr. 31. marts 2018.

§ 6 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. Social- og sundhedspersonale

1. Social- og sundhedsassistenter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 22. (Pr. 1. april 2019: løntrin 26). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 29. (pr. 1. april 2019: løntrin 30).

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år/10 år

2. Plejehjemsassistenter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 22. (Pr. 1. april 2019: Løntrin 22 + 550 kr. årligt tillæg (31/3 2000 niveau)). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 27. (Pr. 1. april 2019: Løntrin 27 + 550 kr).

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år/10 år

3. Social- og sundhedshjælpere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 19. (Pr. 1. april 2019: Løntrin 20). Efter 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 26.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år/11 år

4. Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, og som har 3 års anciennitet inden for overenskomstområdet, indplaceres på løntrin 12.

Lønseddeltekst: Erfaring 3 år

Stk. 3.

Ved ændringen af lønnen pr. 1. april 2019 for social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og for social- og sundhedshjælpere bevares alle centralt aftalte trin/tillæg. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Stk. 4. Opskolet social- og sundhedspersonale

Ansatte, som færdiggjorde opkolingsuddannelsen før 1. april 2000, har fra ansættelsen som henholdsvis social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent ret til kvalifikationsløn på grundlag af sammenlagt beskæftigelse således, at social- og sundhedshjælpere, der blev indplaceret på løntrin 13 eller højere og social- og sundhedsassistenter, der blev indplaceret på løntrin 16 eller højere, anses for at have haft 4 års sammenlagt beskæftigelse efter grunduddannelsen.

Ansatte, som har færdiggjort eller færdiggør opkolingsuddannelsen efter 1. april 2000, får medregnet ansættelsestiden som hjemmehjælper, sygehjælper, plejer, plejehjemsassistent i den sammenlagte beskæftigelse som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent, der efter bestemmelsen i stk. 2 giver ret til kvalifikationsløn.

Bemærkning:

Ved umiddelbar tilbagevenden til samme arbejdsplads i en stilling, man er opskolet til, er udgangspunktet for lønfastsættelsen overenskomstens §§ 3 – 6.

Opkolingsperioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Den ansatte bevarer som minimum den hidtidige løn. Der kan modregnes i denne personlige løngaranti ved fremtidige aftalte lønstigninger.

Stk. 5. Ikke-faglærte ansatte der ikke har en social- og sundheds- faglig grunduddannelse og som er ansat til at varetage funktioner indenfor området, der er dækket af FOA Social- og sundhedsoverenskomstdelen.

Ikke faglærte ansatte, som har 2 års ansættelse indenfor overenskomstens faglige område ydes kvalifikationsløn med 3 trin oveni grundlønnen løntrin 17 +417 kr. (31/3 2000 niveau). 1. april 2019: løntrin 17 + 760 kr.

Ikke faglærte ansatte, som har 5 års ansættelse indenfor overenskomstens faglige område ydes kvalifikationsløn med 6 løntrin oveni grundlønnen løntrin 20 +417 kr. (31/3 2000 niveau). Pr. 1. april 2019: løntrin 20 + 981 kr.

Stk. 6. Ikke-faglærte ansatte med tilsynsassistent funktion

Ikke faglærte ansatte, som efter 2 års ansættelse indenfor overenskomstens faglige område, er pålagt funktion som tilsynsassistent, ydes kvalifikationsløn med 4 løntrin oveni grundlønnen løntrin 20 +417 kr. (31/3 2000 niveau). Pr. 1. april 2019 løntrin 20 + 981 kr.

Ikke faglærte ansatte, som efter 5 års ansættelse indenfor overenskomstens faglige område, er pålagt funktion som tilsynsassistent, ydes kvalifikationsløn med 7 løntrin oveni grundlønnen løntrin 23 +417 kr. (31/3 2000 niveau). 1. april 2019: løntrin 20 + 981 kr.

Stk. 7.

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 1 for overgangsbestemmelser gældende for allerede ansatte pr. 1. april 2018.

Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i Protokollat 3, § 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 ind- gå, jf. stk. 7.

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

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

Resultatløn kan anvendes til grupper af ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i Protokollat 3, § 7

§ 8 Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg findes i Protokollat 1.

§ 9 Løn for sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl.

Stk. 1.

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere, aflønnes efter følgende lønforløb:

1. *Sygehjælpere*

Pr. 1. april 2018:	16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25 og 26. Pr. 1. april 2019: alle trin + 550 kr.
--------------------	---

Løntrin 21 er 1-årigt. Øvrige løntrin er 2-årige.

Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 26. Pr. 1. april 2019: løntrin 26 + 550 kr. årligt ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Tillæg til grundløn

2. *Beskæftigelsesvejledere*

Pr. 1. april 2018:	16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25 og 26. Pr. 1. april 2019: alle trin + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau)
--------------------	--

Løntrin 21 er 1-årigt. Øvrige løntrin er 2-årige.

Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 26. Pr. 1. april 2019: løntrin 26 + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau) ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Tillæg til grundløn

3. *For ansatte, nævnt i denne bestemmelse nr. 1-3, foretages et fradrag på 2 år i den erhvervede lønanciennitet pr. 31. marts 1998.*

Stk. 2.

Social- og sundhedspersonale omfattet af Stk. 1 kan der lokalt aftales ydelse af funktionsløn efter § 5 og kvalifikationsløn efter § 6. Der skal dog ydes funktionsløn efter § 5, Stk. 2 nr. 0, når de pålægges funktion som teamleder. Endvidere skal der ydes funktionsløn - lokalt aftalt - når de pålægges en egentlig praktikvejlederfunktion eller funktion som demenskoordinator, jf. § 5, Stk. 2, nr. 0 og 4.

Stk. 3.

Beskæftigelsesvejledere, der udelukkende er beskæftiget i opsøgende arbejde.

Pr. 1. april 2018:	15, 16, 17 og 18. Pr. 1. april 2019: alle trin +550 kr. (31/3-2000-niveau)
--------------------	---

Løntrin 15 er 4-årigt. Alle øvrige løntrin er 2-årige.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter ansatte, der ikke har gennemgået en af de i Bilag 1 nævnte uddannelser.

Stk. 4.

1. *Plejhjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter*, der pr. 31. marts 1998 var ansat som 1. assistent ved plejehjem eller aften/natassistent aflønnes efter løntrinene:

- a) assistent:

Pr. 1. april 2018:	24, 25, 26, 27, 28, 29 og 30
	Pr. 1. april 2019: alle trin +550 kr. (31/3-2000-niveau)

b) aften-/natassistent:

1. indtil 59 pladser:

Pr. 1. april 2018:	23, 24, 25, 26, 27, 28 og 29
	Pr. 1. april 2019: alle trin +550 kr. (31/3-2000-niveau)

Alle løntrin er 2-årige.

4. *Ansatte, nævnt i denne bestemmelse nr. 1*, bevarer de personlige ordninger, så længe de pågældende ansatte er ansat i samme stilling eller indtil der lokalt indgås aftale om overgang til ny løndannelse efter § 4, § 5, § 6.

Bemærkning til pkt. 1:

Begrebet plejehjem dækker både traditionelle plejehjem og "moderne" plejehjem. Parterne er enige om, at der ikke med denne bemærkning er tilsigtet en udvidelse af det hidtidige begreb "plejehjem".

Stk. 5.

Ændringerne af lønnen pr. 1. april 2019 for de i § 9 nævnte grupper sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Stk. 6.

Indplacering i de nye lønforløb sker med uændret lønanciennitet.

§ 10 Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 22 og § 23.

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.

§ 11 Pension

Stk. 1. Social- og sundhedspersonale (med social- og sundhedsfaglig uddannelse)

For social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere og plejehjemsassistenter oprettes pensionsordning i PenSam Gruppen med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 12,60% (Pr. 1. april 2019: 12,89%), hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 13
 - b) 13,89% (Pr. 1. april 2019: 14,18%), hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 13
- af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. CFD betaler hele pensionsbidraget.

Stk. 2. Social- og sundhedspersonale (uden social- og sundhedsfaglig uddannelse)

CFD opretter pensionsordning i PenSam Gruppen for social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som

1.
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 8 måneders) sammenlagt forudgående relevant beskæftigelse inden for de seneste 8 år.
2. Ansatte som tidligere har været optaget i en kollektiv pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i Stk. 2, litra 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.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- c) 12,60% (Pr. 1. april 2019: 12,89%), hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 13
 - d) 13,89% (Pr. 1. april 2019: 14,18%), hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 13
- af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. CFD betaler hele pensionsbidraget.

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

Stk. 3. Ikke-faglærte ansatte

CFD opretter pensionsordning i Pensam-gruppen for Ikke faglærte ansatte, som

1.
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 8 måneders) sammenlagt forudgående relevant beskæftigelse inden for de seneste 8 år.

2. Ansatte som tidligere har været optaget i en kollektiv pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i Stk. 3, nr. 1, punkt 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.

Det samlede pensionsbidrag udgør: 13,00% de pensionsgivende lønde. Pr. 1. april 2019 udgør pensionsbidraget 13,2%. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. CFD betaler hele pensionsbidraget.

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

Stk. 4.

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog Protokollat 1, Stk. 2.

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. 5.

For deltidsansatte, som er berettigede til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

Aften- og nattillæg er pensionsgivende med 4%. Pr. 1. april 2019: 5% for de pensionsberettigede ansatte. Pr. 1. april 2019: Lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg er pensionsgivende med 1% for de pensionsberettigede ansatte.

Bestemmelsen gælder kun de ansatte, som er ansat på døgnområdet, som er omfattet af § 14.

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder kun månedslønnede pensionsberettigede ansatte.

Stk. 8.

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 f.eks. frivillige pensionsindbetalinger kan CFD fastsætte procedurer for disse, som tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 9.

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 overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

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

§ 12 ATP

For ansatte gælder følgende ATP-satser:

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

§ 13 Frit valg

Stk. 1. Stk. 1

Social- og sundhedspersonale kan vælge mellem udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 12,89%.

Stk. 2.

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 overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Beregningsgrundlaget er de pensionsgivende lønde – dog ikke særydelser, selv om visse særydelser er pensionsgivende med 4% - 5% - 1% jf. § 11, Stk. 7.

Lønseddeltæst: Fritvalgstillæg

Stk. 3.

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes udbetaling.

Stk. 4.

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 personale på pædagogisk og social- og sundhedsfagligt område aftalt mellem CFD, Socialpædagogernes Landsforbund og FOA er gældende.

Stk. 2. Social- og sundhedspersonale

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

§ 15 Arbejdstid mv. for ikke-faglærte ansatte beskæftiget på dagområdet

Stk. 1.

For Ikke-faglærte ansatte beskæftiget på dagområdet gælder § 15, § 16 og § 17..

Bemærkning:

Ved dagområdet forstås arbejdspladser, hvor der arbejdes i dagtimerne, f.eks. Døves Vaskeri.

Stk. 2.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.

Bemærkning:

Jf. § 6, stk. 1, 2. pkt. i Aftale om tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81) må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

Stk. 3.

Længden af den daglige arbejdstid kan planlægges op til 9 timer.

Stk. 4.

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede vil som hovedregel være at fordele på 5 arbejdsdage af ikke under 7 timer pr. dag mandag til torsdag og ikke under 6 timer fredag eller på 6 arbejdsdage, hvor den daglige arbejdstid skal være mindst 4 timer.

Der vil lokalt kunne træffes aftale om anden arbejdstid end den anførte.

Stk. 5. Arbejdstidens placering

Ansatte med fast arbejdstid:

Den ansatte med fast arbejdstid skal kende sine møde- og sluttidspunkter, tjenestens, fridagens samt feriedagens placering.

Ansatte med skiftende arbejdstid:

For ansatte med skiftende arbejdstid udarbejdes der tjenestelister, som omfatter samtlige ansatte med skiftende arbejdstid.

Tjenestelisterne omfatter en periode på mindst 4 uger, og angiver tjenestens og fridagens placering.

Der kan om fornødent foretages ændringer i allerede bekendtgjorte tjenestelister. Inden sådanne ændringer foretages, skal der ske underretning til de berørte ansatte.

Bemærkning:

Tjenestelisterne udarbejdes

- enten på den måde, at listerne til enhver tid angiver arbejdstidsfordelingen for de førstkomende mindst 4 uger,
- eller på den måde, at tjenestelisterne for en periode af mindst 4 uger bekendtgøres senest 2 uger før listernes første gyldighedsdag.
- Forbundene har under forhandlingerne fremhævet, at hensynet til de ansatte taler for, at tjenestelisterne i det mulige omfang udarbejdes for perioder af mere end 4 ugers længde.

Det forudsættes, at det ved udarbejdelse af tjenestelister tilstræbes, at der sker en ligelig fordeling af fridagene – herunder af eventuelle sammenhængende lørdags-/søndagsfridage – blandt de ansatte, samt at arbejdet tilrettelægges således, at der ydes søn- og helligdagsfrihed i størst muligt omfang.

Stk. 6. Delt tjeneste

Under forudsætning af,

- at tjenesten har været adskilt af en pause på mindst 2 timer,
- at det anviste arbejde udgør 6 timer eller derover og
- at tidsrummet mellem påbegyndelsen og afslutningen af dagens arbejde overstiger 8 timer

ydes der for delt tjeneste 33,61 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag

Tjenesten kan kun deles én gang pr. dag.

Stk. 7. Pauser

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede ansatte har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på ½ time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes ud over ½ time den enkelte dag, betales et tillæg på 21,13 kr. (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

Jf. § 4 i Aftale om tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81) skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdsdagen, således at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 8. Arbejde på lørdage

Planlagt lørdagsarbejde honoreres med timeløn, 1:1. Der honoreres i øvrigt efter bestemmelserne i § 14, Arbejde i forskudt tid, holddrift mv.

Arbejde på lørdage, der er planlagte fridage, afspadseres 1:1,5 eller honoreres med timeløn, jf. § 4, § 5 og § 6 + et tillæg på 50% heraf for de første 2 timer. For timer ud over 2 timer afspadseres 1:2 eller honoreres med timeløn + et tillæg på 100%.

For timer efter kl. 12.00 dog altid med 1:2 eller timeløn + et tillæg på 100% heraf.

Bemærkning:

Planlagt lørdagsarbejde kan finde sted uanset om arbejdstiden er planlagt som fast eller skiftende arbejdstid.

Stk. 9. Arbejde på søn- og helligdage

Planlagt arbejde på søn- og helligdage honoreres efter bestemmelserne i Aftale om holddrift.

Arbejde på søn- og helligdage, der er planlagte fridag, afspadseres 1:2 eller honoreres med timeløn, jf. § 4, § 5 og § 6 + et tillæg på 100% heraf.

Bemærkning:

Honoreringen finder anvendelse uanset om arbejdet er planlagt eller pålagt. Der ydes ikke yderligere betaling for arbejde på disse dage, ligesom der ikke ydes overtidbetaling på disse dage.

Planlagt søndagsarbejde kan finde sted uanset om arbejdstiden er planlagt som fast eller skiftende arbejdstid.

Stk. 10. Særlige fridage og søgnehelligdage

1. maj hele dagen (0-24), grundlovsdag fra kl. 12.00 (12-24) og juleaftensdag hele dagen (0-24) betragtes som søgnehelligdage. Nytårsaftensdag betragtes som søndag fra kl. 12. (12-24)

For ansatte sker der intet fradrag i lønnen for søgnehelligdage, hvor der ikke arbejdes.

Ansatte, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudttidsperioden (kl. 17.00-06.00), oppebærer på arbejdsfri søgnehelligdage fuld løn, der inkluderer tillæg for arbejde i forskudt tid, for så vidt som disse er fast påregnelige, jf. KL's cirkulæreskrivelse af juni 1977.

Såfremt der planmæssigt arbejdes på en søgnehelligdag, betales for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid, og der gives efter nærmere aftale en erstatnings- fridag med løn.

På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag, såfremt en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag. Gives erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse beregnet efter satserne for overarbejde på søn- og helligdage.

Ansatte, der i overensstemmelse med tjenstelisten altid arbejder i forskudtidsperioden (kl. 17.00-06.00), oppebærer på erstatningsfridage for arbejde på søgnehellidage tillæg for arbejde i forskudt tid, for så vidt som disse er fast påregnelige.

Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12.00 til 24.00 har de ansatte i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges.

Ansatte, der må udføre tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser.

Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed eller nedskrivning af timetallet i opgørelsesperioden. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke betales dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehellidage.

§ 16 Over- og merarbejde (for Ikke-faglærte ansatte beskæftiget på dagområdet)

Stk. 1.

Ved overarbejde for fuldtidsbeskæftigede forstås arbejde ud over det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den ansatte.

Stk. 2.

Ved overarbejde for deltidsbeskæftigede forstås arbejde ud over 8 timer pr. dag, eller arbejde ud over det planlagte daglige timetal, hvor dette er planlagt højere end 8 timer.

Stk. 3.

Ved ansættelser med fast arbejdstid, er der tale om overarbejde, når der over en uge præsteres mere end 37 timers effektivt arbejde.

Stk. 4.

Ved ansættelser med skiftende arbejdstid, er der tale om overarbejde, når der over en 4 ugers periode, præsteres mere end 37 timer i gennemsnit over perioden.

Opgørelse af evt. overarbejde finder sted ved periodens afslutning.

Bemærkning til stk. 4:

For en fuldtidsansat skal der således præsteres flere end 148 timer (4 x 37 timer) over en periode på 4 uger, før der er tale om overarbejde.

Stk. 5.

Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Overarbejde afspadseres 1:1,5 eller honoreres med timeløn, jf. § 4, § 5 og § 6 + et tillæg på 50% heraf for de første 3 timer. For timer ud over 3 timer afspadseres 1:2 eller honoreres med timeløn + et tillæg på 100%.

Medmindre andet aftales lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet inden for denne periode, udbetales overarbejdet.

Stk. 6.

Merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Merarbejde afspadseres 1:1 eller honoreres med timeløn. Merarbejde betales med timeløn, der beregnes som 1/1924 af de i § 4, § 5 og § 6 nævnte løndelev.

Medmindre andet aftales lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori merarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet inden for denne periode, udbetales merarbejdet.

Stk. 7.

Honorering af såvel over- som merarbejde kan være en kombination af honorering og afspadsering.

Stk. 8.

Når en ansat tilsiges til at udføre overarbejde eller merarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfridage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde og merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg. Tillægget udgør 52,25 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

§ 17 Arbejde i forskudt tid, holddrift mv. (for Ikke-faglærte ansatte beskæftiget på dagområdet)

Aftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn gælder (04.89, 04.90). For timer, for hvilke der ydes overarbejdstillæg, kan der ikke ydes tillæg efter aftalen.

§ 18 Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1.

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2.

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

§ 19 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.

§ 20 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.

§ 21 Tjenestedragt

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

§ 22 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

eller til 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 overfor 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.

§ 23 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.

Stk. 2. Beskæftigelsesanciennitet

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. omfattet af § 9 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

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

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

Bemærkning:

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

Se i øvrigt Protokollat 1 for overgangsbestemmelser.

Stk. 4. Særlig feriegodtgørelse

Social- og sundhedspersonale

Særlig feriegodtgørelse reguleres i Aftale om ferie (05.12)

Ikke-faglærte ansatte

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,35%.

Kapitel 3

Timelønnede

§ 24 Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1.

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til § 4§ 5§ 6§ 8§ 9.

Stk. 2.

Social- og sundhedspersonale har - hvor ingen anden afregningsform er aftalt - ret til en uges afregning.

For Ikke-faglærte ansatte udbetales lønnen månedsvi bagud.

Bemærkning:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb. Efter CFD's afgørelse kan der ydes á conto udbetaling af lønnen.

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

Stk. 3.

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

§ 25 Mindstebetaling (gældende for Ikke-faglærte ansatte)

Når en afløser efter § 2, Stk. 2, tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Hvis en sådan 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

§ 26 Pension

Stk. 1.

CFD opretter en pensionsordning for timelønnede ansatte iht. § 11, såfremt den ansatte 1.

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

eller,

2. som tidligere har været optaget i en kollektiv pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i henhold til § 2, 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,

Stk. 4.

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 11.

§ 27 For Ikke-faglærte ansatte: Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på døgnområdet

For ansatte beskæftiget på døgnområdet gælder Aftale vedrørende arbejdstid for SL og FOA personale på pædagogisk og social- og sundhedsfagligt område aftalt mellem CFD, Socialpædagogerne Landsforbund og FOA.

§ 28 For Ikke-faglærte ansatte: Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet

Stk. 1.

De for månedslønnede gældende bestemmelser finder tilsvarende anvendelse med hensyn til

§ 15, Stk. 2	Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid
§ 15, Stk. 3 og Stk. 4	Den daglige arbejdstid
§ 15, Stk. 6	Delt tjeneste
§ 15, Stk. 7	Pause
§ 15, Stk. 8 og Stk. 9	Lørdage/søndage/helligdage
§ 16	Overarbejde. Manglende varsel til overarbejde. Bestemmelsen om tilsigelse til merarbejde finder ikke anvendelse for timelønnede, der er berettiget til betaling efter § 24
§ 17	Arbejde i forskudt tid og holddrift

Stk. 2.

Ansatte, som inden for de seneste 6 dage forud for en søgnehelligdag eller 6 dage forud for en institutionslukningsperiode op til søgnehelligdagen har været beskæftiget til den pågældendes normale ugentlige arbejdstid, ydes løn svarende til en normal arbejdsdag.

Er bestemmelsen om forudgående beskæftigelse forud for en søgnehelligdag eller en institutionslukningsperiode op til søgnehelligdagen ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

Bemærkning:

Ferie, sygdom, barns 1. og 2. sygedag, tjenestefrihed uden løn, afspadsering og vagtlistefridage sidestilles med beskæftigelse, ligesom barselsorlovsperioder ikke betragtes som afbrydelse af beskæftigelsen.

Stk. 3.

Uanset beskæftigelsens varighed efter stk. 2 gives betaling for 1. maj, såfremt pågældende er i arbejde dagen før og efter 1. maj. Denne dag betragtes som søgnehelligdag hele dagen.

Stk. 4.

Grundlovsdag fra kl. 12.00 betragtes som søgnehelligdag.

Juleaftensdag betragtes som søgnehelligdag.

Nytårsaftensdag fra kl. 12.00 betragtes som søndag.

Stk. 5.

Såfremt der planmæssigt arbejdes på en søgnehelligdag, ydes for denne normal timeløn med tillæg efter § 14 og der ydes efter nærmere aftale erstatningsfridag med løn som nævnt i stk. 2.

På tilsvarende vilkår ydes erstatningsfridag, såfremt en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag. Ydes erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse beregnet efter satserne for overarbejde på søn- og helligdage.

§ 29 For Ikke-faglærte ansatte: Graviditet, barsel, adoption og sygdom

Stk. 1.

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Sygedagpengeloven og Barselsloven.

Stk. 2.

Under fravær, der skyldes tilskadekomst i tjenesten, yder CFD fra 1. fraværsdag og indtil i alt 26 uger fra tilskadekomstdagen forskellen mellem 9/10 af den sædvanlige løn og den dagpengeydelse, der tilkommer pågældende. Ved sædvanlig løn kommer til-lægsbetalinger fra akkord, særlige hverv, overarbejde, arbejdstidens beliggenhed uden for de normale dagtimer og andet lignende ikke i betragtning.

§ 30 Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1.

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 18.

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.

§ 31 Opsigelse

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

§ 32 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
§ 20	Udgifter ved tjenesterejser
§ 21	Tjenestedragt

Stk. 2.

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag 1, nr. Bilag 2.

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.

§ 33 Øvrige ansættelsesvilkår for Ikke-faglærte timelønsansatte

Stk. 1.

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

§ 3	Løn
§ 7	Resultatløn
§ 12	ATP
§ 19	Tjenestefrihed
§ 21	Tjenestedragt

Stk. 2.

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag 1, nr. Bilag 2.

Kapitel 4 Ikrafttræden og opsigelse

§ 34 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2018, 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 2021.

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 26. november 2019

For CFD

Chef for CFD Kurt Faber-Carlsen

Bestyrelsesformand Lars Abel

For FOA

Formand for Social og sundheds sektoren Torben Klitmøller Hollmann



Formand for Kost-Service sektoren, Pia Heidi Nielsen



Protokollat 1

Overgangsbestemmelser pr. 1. april 2018

Stk. 1.

Medarbejdere, der er ansat ved denne overenskomsts ikrafttræden, bevarer som minimum deres hidtidige faste løn, inkl. tillæg, i forbindelse med overgang til løn- og ansættelsesvilkår på CFD's overenskomst pr. 1. april 2018, dog jf. bestemmelserne nedenfor. Eventuelle overgangstrin/-tillæg bevares så længe vedkommende er i samme stilling.

Stk. 2.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Stk. 3.

Allerede ansatte, der på denne overenskomst ikrafttrædelsestidspunkt er omfattet af en anden kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning end PenSam Gruppen, og som selv ønsker dette, kan som en personlig ordning vælge at fortsætte hermed. Dette forudsætter, at den hidtidige pensionskasse accepterer det.

Søborg, den 26. november 2019

For CFD



Chef for CFD Kurt Faber-Carlsen



Bestyrelsesformand Lars Abel

For FOA

Formand for Social og sundheds sektoren Torben Klitmøller Hollmann



Formand for Kost-Service sektoren, Pia Heidi Nielsen



Protokollat 2 Forhandlingsforhold og -tvister

§ 1 Forhandlingsforhold

Stk. 1.

CFD (Chefen 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 seneste 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 (Chefen 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. Bodden tilfalder klageren.

Stk. 3.

Hver part betaler sine omkostninger samt halvdelen af opmandens honorar.

Protokollat 3 Forhandling af lønftaler

§ 1 Lokale forhandlinger

Individuelle lønforhandlinger sker mellem de lokale parter.

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

§ 2 Nyansættelser

Stk. 1.

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

Bemærkning:

Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt mellem parterne.

Stk. 2.

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

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

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

Stk. 3.

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

§ 3 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 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, stk. 5.

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

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

§ 5 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Funktionsløn

Stk. 1.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2.

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

Bemærkning:

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

§ 6 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Kvalifikationsløn

Stk. 1.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2.

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

Bemærkning:

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

§ 7 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Resultatløn

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

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

§ 8 Råderum til lokal løndannelse

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. Hvor mange penge, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i overenskomster og aftaler, lokale forhåndsftaler og konkrete lønaftaler på CFD, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal

løndannelse. Fx kan der ved overenskomstforhandlingerne være anvendt midler til forventede lokale afledte løn aftaler 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. Forhånds aftaler 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 løn aftale
5. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, fx barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrådt medarbejder, står vakant i en periode

2. Budgetmodel og effektiviseringer

7. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkroner") konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokalløn
8. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår, eksempelvis, hvor der er opsparet uforbrugte lønmidler, som overføres til anvendelse det efterfølgende budgetår eller omvendt
9. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenue ved et større antal brugere/borgere eller omvendt
10. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.

11. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatløn, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

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

§ 9 Det lokale økonomiske råderum

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

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

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

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

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

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

Stk. 3. Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig

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

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

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

Stk. 4. Budgettets konsekvenser

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

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

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

Stk. 5. MED og lokal lønstatistik

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

§ 10 Uenighed om lønftaler

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

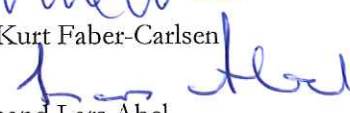
Stk. 6.

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

Søborg, den 26. november 2019

For CFD


Chef for CFD Kurt Faber-Carlsen


Bestyrelsesformand Lars Abel

For FOA

Formand for Social og sundheds sektoren Torben Klitmøller Hollmann



Formand for Kost-Service sektoren, Pia Heidi Nielsen



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, plejehjemsassistent 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. *Plejehjemsassistenter*

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	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹
22	Seniorpolitik (05.21)	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.