

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

SOCIALPÆDAGOGERNE

A F T A L E

for

pædagogisk uddannet personale
ved døgninstitutioner m.v.

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

2021

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE.....	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE.....	5
§ 2. LØNDANNELSE.....	5
§ 3. GRUNDLØN.....	6
§ 4. FUNKTIONSLØN	9
§ 5. KVALIFIKATIONSLØN	10
§ 6. ATP	11
§ 7. SUPPLERENDE SENIORBONUS	11
§ 8. ARBEJDSTID M.V.	12
§ 9. KOLONIOPHOLD, FERIEREJSER FOR GRUPPER OG LEJRSKOLE.....	13
§ 10. TJENESTEDRAGT	13
§ 11. AFSKED.....	13
§ 12. FLYTTEGODTGØRELSE	14
§ 13. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	14
KAPITEL 3. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	16
§ 14. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	16
BILAG 1 – UDDANNELSER.....	17
BILAG 2 - OPGØRELSE AF ARBEJDSTIDEN FOR SOCIALPÆDAGOGER VED VISSE SKOLER, JF. OVERENSKOMSTENS § 1, STK. 1 NR. 10	18
BILAG 3 - BESTEMMELSER OM PERSONLIG LØNGARANTI I FORBINDELSE MED OVERGANG TIL NY LØNDANNELSE PR. DEN 01-04- 1998 SAMT INDPLACERING PR. DEN 01-04-2003.	20
BILAG 4 - GRUNDLØN OG INDPLACERING FOR LEDERE, MELLEMLEDERE OG KONSULENTER OMFATTET AF AFTALENS § 3, STK. 3. GÆLDER FØLGENDE GRUNDLØNNINGER:	22

BILAG 5 - EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN.	24
BILAG 6 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN.....	26
BILAG 7 – BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG	28
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER.....	29

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Aftalen omfatter tjenestemandsansat omsorgs- og pædagogisk uddannet personale, der ansættes ved en af de nedennævnte institutioner, og som har en af de i bilag 1 nævnte uddannelser:

- 1) Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service (LBK¹ 2020-08-28 nr. 1287, § 5, stk. 1, nr. 3, jf. § 66, stk. 1, nr. 7, 107 og 108, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.
- 2) Døgninstitutioner for børn og unge (bortset fra institutioner for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne), jf. lov om social service (LBK 2020-08-28 nr. 1287, § 5, stk. 1, nr. 4, jf. § 66, stk. 1, nr. 7, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.
- 3) Børnehaver for børn med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service (LBK 2020-08-28 nr. 1287) § 32.
- 4) Særlige dagtilbud og klubtilbud, jf. lov om social service (LBK 2020-08-28 nr. 1287) §§ 32 og 36 for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, samt skolefritidsordninger, jf. folkeskolelovens § 3, stk. 4.
- 5) Aktivitets- og samværstilbud (og for socialpædagoger (assistenter) endvidere værksteder) for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service (LBK 2020-08-28 nr. 1287) §§ 103 og 104, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse tilbud.
- 6) Ungdomscentre.
- 7) Boforner (forsorgshjem, krisecentre m.m.), jf. lov om social service (LBK 2020-08-28 nr. 1287) §§ 109 og 110, bestående plejehjem, jf. lov om social service § 192, samt væresteder, aktivitetscentre m.v. for voksne med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
- 8) Sygehuse/hospitaler samt stillinger oprettet herved eller i sygehusforvaltningen med henblik på deltagelse i særligt distriktsarbejde o. lign.
- 9) Socialforvaltninger ved ansættelse som hjemmevejleder beskæftiget med opgaver i henhold til lov om social service (LBK 2020-08-28 nr. 1287) §§ 81, 85 og 86, samt specialrådgivning og vejledning til personer med betydelig og varig nedsat fysisk

¹ Lovbekendtgørelse.

eller psykisk funktionsevne. Endvidere stillinger i forbindelse med distriktpsychiatrien.

10) Observationsskoler.

11) Specialundervisning og specialpædagogisk rådgivning på lands- og landsdelsdækkende institutioner jf. folkeskolelovens (LBK 2020-09-28 nr. 1396), § 20 stk. 3 (bortset fra kostskoler) samt institutioner, hvor regionen efter folkeskolelovens, § 20 stk. 4 varetager driftsopgaven (bortset fra kostskoler), regionalt drevne tilbud efter lov om specialundervisning for voksne (bortset fra kostskoler).

BEMÆRKNINGER:

Dette omfatter ikke personale ansat ved socialpædagogiske foranstaltninger på skoler oprettet i henhold til §§ 32 og 36 i lov om social service (LBK 2020-08-28 nr. 1287 eller skolefritidsordninger oprettet i henhold til folkeskolelovens (LBK 2020-09-28 nr. 1396) § 3, stk. 7.

Disse medarbejdere henføres til ovenstående pkt. 4.

Medarbejdere ved kostskoler henføres til ovenstående pkt. 1.

12) Socialpædagogiske konsulenter.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen omfatter:

- 1. Konsulenter, der varetager regionens socialpædagogiske tilsynsfunktioner over for institutionerne m.v.*
- 2. Konsulenter, ansat ved institutionerne, f.eks. småbørnskonsulenter og familieplejekonsulenter.*

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 3, funktionsløn, jf. § 4, kvalifikationsløn, jf. § 5, og resultatløn, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse for den pædagogiske branche ((Regionernes OK-Samling [11.20.17](#)).²

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne aftale fremgår af bilag 7.

² Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (som er indgået med organisationerne i den pædagogiske branche) (OK [11.20.17](#))
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#))
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

BEMÆRKNING:

Fællesaftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselvister samt om opsigelse og op-hør af aftaler om funktionsløn.

§ 3. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen for ledere, mellemledere og konsulenter gives for de funktioner som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyudnævnt/evt. nyansat leder/mellemleder/konsulent.

Grundlønnen for basisgruppen gives for de funktioner som en ansat er i stand til at varetage når vedkommende er nyuddannet/evt. nyansat pædagog.

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 2.

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse – Ledere		Løntrin (31. marts 2018 niveau)	Tillæg (31. marts 2018 niveau)
1.	Forstander ved de under § 1, stk. 1 nr. 1) og 2) nævnte institutioner og botilbud	41 + eller 49 +	40.390 kr. 19.691 kr.
2.	Institutionsleder ved de under § 1, stk. 1 nr. 3), 4) og 5) nævnte institutioner	41 + eller 49 +	18.347 kr. 7.863 kr.
3.	Centerleder ved de under § 1, stk. 1 nr. 5) nævnte institutioner	47 +	40.390 kr.

Stillingsbetegnelse – Mellemledere og konsulenter		Løntrin (31. marts 2018 niveau)	Tillæg (31. marts 2018 niveau)
4.	Overlærer (viceforstander) ved de under § 1 stk. 1 nr. 2) nævnte institutioner med intern skolefunktion	36 + eller 42 +	30.578 kr. 31.922 kr.
5.	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	36 + eller 42 +	30.578 kr. 31.922 kr.
6.	Stedfortræder for forstander ved de under § 1, stk. 1 nr. 1) og 2) nævnte institutioner	36 + eller 42 +	26.546 kr. 27.621 kr.
7.	Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 1, stk. 1 nr. 3), 4) og 6) nævnte institutioner	36 + eller 42 +	17.137 kr. 14.852 kr.
8.	Stedfortræder for centerleder ved de under § 1, stk. 1 nr. 5) nævnte institutioner	36 + eller 42 +	26.546 kr. 27.621 kr.
9.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 1, stk. 1 nr. 1) og 2) nævnte institutioner	36 + eller 42 +	26.546 kr. 27.621 kr.
10.	Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 1 stk. 1 nr. 1), 2) og 5) nævnte institutioner	36 +	26.546 kr.
11.	Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 1, stk. 1 nr. 6) nævnte institutioner, der ikke er institutionsledere	36 +	17.137 kr.
12.	Afdelingsleder ved døgninstitutioner	34 +	24.530 kr.

	Afdelingsleder ved daginstitutioner, herunder daglig leder af skolefritidsordning	34 +	17.137 kr.
13.	Socialpædagogisk konsulent, der varetager regionens socialpædagogiske tilsynsfunktioner over for institutionerne m.v., jf. § 1, stk. 1 nr. 12)	34 +	7.729 kr.
14.	Socialpædagogisk konsulent ved institution (småbørns- eller familieplejekonsulent), jf. § 1, stk. 1 nr. 12)	34 +	17.137 kr.
15.	Hjemmevejleder ansat i regional forvaltning, jf. § 1, stk. 1 nr. 11), som hovedsagelig udfører specialrådgivning og vejledning vedrørende de særlige problemer hos personer med vidtgående fysiske eller psykiske handicap, herunder specialrådgivning over for institutioner, kommuner og andre myndigheder m.v.	34 +	7.729 kr.

Stillingsbetegnelse – Basisgruppen		Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)			
				Fra 1. april 2022	
		Løntrin (31. marts 2018 niveau)	Tillæg (31. marts 2018 niveau)	Løntrin (31. marts 2018 niveau)	Tillæg (31. marts 2018 niveau)
16.	Socialpædagog (assistent)	27 +	4.436 kr.	27 +	5.973 kr.
17.	Hjemmevejleder der hovedsageligt udfører rådgivnings- og vejledningsopgaver direkte overfor klienter, der bor i eget hjem eller bofællesskab m.m.	27 +	4.436 kr.	27 +	5.973 kr.
18.	Faglærer ved de	27 +	4.436 kr.	27 +	5.973 kr.

under § 1A, stk. 1, nr. 2) og 5) nævnte institutioner				
---	--	--	--	--

BEMÆRKNINGER:

Ansatte med mulighed for indplacering på grundløn = løntrin 36 eller 42 indplaceres efter lokal aftale.

Ansatte med mulighed for indplacering på grundløn = løntrin 41 eller 49 indplaceres efter lokal aftale.

Stk. 3.

For ledere, mellemledere og konsulenter, der var ansat pr. 31-03-2003 og til hvem arbejdsgiver har valgt at give grundlønforbedringen pr. 01-04-2003 som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn, jf. overenskomst 2002, § 3, stk. 1, følger lønningerne af bilag 4.

§ 4. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og evt. 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 gruppens grundløn.

Stk.2.

Der er centralt aftalt følgende:

1. Til ansatte på lukkede/sikrede afdelinger eller afsnit ydes et pensionsgivende funktionstillæg, der årligt mindst udgør 11.694 kr. (31. marts 2018 niveau).
2. Til ansatte på lukkede, sikrede sygehus-/hospitalsafdelinger ydes et pensionsgivende funktionstillæg, der årligt mindst udgør 5.511 kr. (21. marts 2018 niveau).
3. Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der decentralt aftales et funktionstillæg.
4. Til ansatte ved plejehjem, hvor det øvrige personale har krav på tøjpenge, ydes et funktionstillæg, der årligt mindst udgør 2.400 kr. (ureguleret).

BEMÆRKNINGER:

Forstandere, institutionsledere og centerledere ydes ikke disse tillæg, medmindre der lokalt er truffet aftale herom.

Stk. 4.

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

BEMÆRKNINGER:

Der skal i den enkelte region altid være sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer.

(Fælles)tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktionsløn og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige stilling.

Bestemmelsen om stillingsmæssig lønfastsættelse indebærer, at der skal indgås aftale om den løn (grundløn samt funktionsløn), hvormed stillingen opslås. For den konkrete stillingsindehaver kan der udover den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).

Se bilag 4 for eksempler på funktioner, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn.

Stk. 5.

Funktionsløn ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er altid pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales. Den lokale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering (lønfastsættelse) af stillingen, således at stillingen slås op med en forud fastsat funktionsløn.

§ 5. KVALIFIKATIONSLØN

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Se bilag 4 for eksempler på kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om kvalifikationsløn

Stk. 2.

Ansatte i basisstillinger, jf. § 3, stk. 2, nr. 16-18, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30 + 4.436 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2022: løntrin 30 + 5.973**). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 34+ 4.436 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2022: løntrin 34 + 7.073**).

Stk. 3.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Stk. 4.

Kvalifikationsløn ydes medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er altid pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 6. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension, (OK [11.33.1](#)).

§ 7. SUPPLERENDE SENIORBONUS

Stk. 1.

For ansatte omfattet af protokollat vedrørende seniorbonus til rammeaftale om seniorpolitik (OK [11.22.1](#)) ydes supplerende seniorbonus.

Den supplerende seniorbonus udgør:

58 år: 1,2 % af sædvanlig løn

59 år: 0,8 % af sædvanlig løn

60 år: 0,4 % af sædvanlig løn

Stk. 2.

Den supplerende seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceforløb

BEMÆRKNINGER:

Regler vedrørende konvertering følger af protokollat vedrørende seniorbonus.

§ 8. ARBEJ DSTID M.V.

Stk. 1.

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder, jf. dog stk. 2, 3 og 4 (OK [11.05.04.01](#)).

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at de pågældende også omfattes af den indgåede aftale om hviletid og fridøgn (OK [11.10.11](#)).

Stk. 2.

For ansatte ved børnehaver - bortset fra børnehavedere - gælder endvidere følgende:

Mellem regionsrådet og Socialpædagogernes lokale afdeling kan der indgås aftale om, at andet arbejde (forældre-kontakt, mødevirksomhed, materialefremstilling, journal-skrivning mv.) end direkte klientkontakt medregnes i arbejdstiden med et gennemsnitligt antal timer pr. uge for den enkelte eller for flere medarbejdere i børnehaven.

BEMÆRKNINGER:

For arbejde, der således er aftalt med et fast gennemsnitligt antal timer, kan der ikke ydes overarbejdsbetaling (afspadsering) eller særydelser.

Stk. 3.

Hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 20.699 kr. (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Tillægget ydes alene til hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol. Herved forstås, at mindst halvdelen af tjenestetiden ikke er skemalagt.

Tillægget ydes som kompensation for aften- og nattillæg, tillæg for delt tjeneste og rådighedsvagtbetaling. Endvidere dækker tillægget forekommende overarbejde, medmindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret.

For særskilt beordret tjeneste på lørdage efter kl. 08.00 samt på søn- og helligdage, ydes weekendgodtgørelse efter de for ansatte inden for døgninstitutionssområdet gældende regler og satser, men uden aften-/nattillæg.

Stk. 4.

For socialpædagogiske konsulenter, aflønnet højere end løntrin 41, gælder bestemmelserne i Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. om betaling for overarbejde ikke (OK [11.05.04.01](#)).

BEMÆRKNINGER:

I øvrigt henvises til arbejdstidsaftalens bestemmelser om ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol.

§ 9. KOLONIOPHOLD, FERIEREJSER FOR GRUPPER OG LEJRSKOLE

Stk. 1.

Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder, jf. dog stk. 2 samt de i § 8, stk. 3, nævnte hjemmevejledere (OK [11.05.06.01](#)).

BEMÆRKNINGER:

Aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler.

Aftalen gælder også i udlandet.

Stk. 2.

Mellem regionsrådet og Socialpædagogernes lokale afdeling kan der indgås aftale vedrørende vilkår for deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole.

BEMÆRKNINGER:

Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om en aftale om vilkår for deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole, gælder bestemmelsen stk. 1.

§ 10. TJENESTEDRAGT

De ved sygehuse/hospitaler ansatte, jf. § 1, stk. 1, nr. 8, ydes fri tjenstedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 2.400 kr. årlig eller, hvis der ydes fri vask, 1.140 kr. årlig.

For øvrige institutioner gælder, at når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for medarbejderen efter institutionens skøn.

§ 11. AFSKED

Stk. 1.

Ved døgninstitutioner for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. § 1, stk. 1, nr. 1 er

- Socialpædagoger (assistenter)
- Afdelingsledere
- Afdelingsledere, der er stedfortræder for forstander
- Stedfortrædere for forstander ved ikke-afdelingsopdelte institutioner
- Forstandere, der deltager i plejen, ved mindre institutioner.

berettiget til afsked på grund af alder fra udgangen af den måned, hvori vedkommende fylder 60 år, uden at afkortning finder sted i pensionen efter bestemmelserne i Pensionsregulativ for tjenestemænd ansat i regioner (OK [21.02.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Der afkortes hverken i alderspension eller tillæg efter pensionsregulativets § 6, stk. 3.

Stk. 2.

Bestemmelserne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse for de ved værksteder, dagcentre og daghjem ansatte socialpædagoger (assistenter).

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse for så vidt angår de i henhold til denne aftale inden den 1. oktober 1982 ansatte dagcenterledere og daghjemsledere under forudsætning af, at de hidtil har været omfattet af disse bestemmelser.

Stk. 4.

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens 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.

§ 12. FLYTTEGODTGØRELSE

Ved flytning inden for regionens område finder finansministeriets regler om flyttegodtgørelse til tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken anvendelse.

§ 13. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-Samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#)).
2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#)).
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#)).
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).

13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#))
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#))
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#)).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

De centrale parter henleder opmærksomheden på fordelene ved aktivt at arbejde med seniorpolitik. I den forbindelse kan der bl.a. tages udgangspunkt i Rammeaftale om seniorpolitik.

25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

BEMÆRKNINGER:

Medarbejderne er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan jf. bilag 5.

Medarbejderne er omfattet af supplerende Aftale om kompetencefond (OK [11.16.6](#)).

27. Socialt kapital (OK [11.08.1](#)).
28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
31. Retstviftaftalen (OK [21.04.2](#)).
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
36. Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (OK [11.20.04](#))

KAPITEL 3. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 14. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Aftalen har – hvor intet andet er anført - virkning fra **den 1. april 2021**.

****NYT****

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31-03-2024**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes lønnen efter aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder den dag til hvilken aftalen bliver opsagt.

København, den 24. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:

Benny Andersen

BILAG 1 – UDDANNELSER

Ved omsorgs- og pædagogisk uddannet personale forstås i denne aftale personer, som har gennemgået en af følgende uddannelser:

- 1) Ved ansættelse som faglærer ved de under § 1, stk. 1, nr. 2 eller 6 nævnte institutioner:

Relevant håndværksmæssig uddannelse dokumenteret ved svendebrev og/eller en af de under 2) nævnte uddannelser.

- 2) Ved ansættelse i øvrige stillinger:

- a) Pædagoger uddannet i henhold til Bekendtgørelse nr. 211 af 06-03-2014 og tidligere lovgivning om uddannelse til professionsbachelor som pædagog, samt pædagoger og socialpædagoger med eksamen fra et statsanerkendt seminarium, herunder omsorgsassistenten samt personer, der har gennemgået den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
- b) Statsautoriserede barneplejersker.
- c) Udenlandske uddannelser svarende til de under a) og b) nævnte.
- d) Andre uddannelser suppleret med Socialpædagogisk Højskole (tidligere Børneforsorgens Fortsættelsesseminarium).
- e) Diakoner af den socialpædagogiske linie (fra Diakonhøjskolen i Århus).
- f) Rudolf Steiner-uddannelsen fra
 - 1) Marjattas Seminarium med det 4. teoriår (hvor det 4. teoriår er gennemført i Schweiz eller i Danmark).
 - 2) Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune.
 - 3) Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus.
- g) Andre end de under a) - f) nævnte uddannelser, hvis den pågældende tidligere er meddelt godkendelse i uddannelsesmæssig henseende.
- h) Ved hjem for spæde børn endvidere sygeplejerskeuddannede.

- 3) Regionsrådet kan efter forudgående høring af den lokale afdeling af landsforbundet beslutte, at personer med andre end de i nr. 1 og nr. 2 nævnte uddannelser kan omfattes af aftalen. Dette gælder dog ikke ved de under § 1, stk. 1, nr. 7 og 12, nævnte institutioner.

BILAG 2 - OPGØRELSE AF ARBEJDSSTIDEN FOR SOCIALPÆDAGOGER VED VISSE SKOLER, JF. OVERENSKOMSTENS § 1, STK. 1 NR. 10

Det er forudsat, at den årlige arbejdstid normalt opgøres ved skoleårets afslutning (31-07). Opgørelsen finder sted efter følgende retningslinier:

A. Fuldtidsbeskæftigede i hele skoleåret

1. Der foretages en optælling af de præsterede timer, der vedrører egentlige tilsynsopgaver med børnene/klienterne.

Arbejdsdage, på hvilke socialpædagogen er fraværende på grund af sygdom eller andet lovligt forfald, medregnes med den planlagte arbejdstid for de pågældende dage.

Er der ikke fastsat en arbejdstid for sådanne dage, medregnes 6,4 time pr. dag.

2. Feriedage og søgnehellidage medregnes med 7,4 time pr. dag.
3. Der medregnes 218 timer for varetagelse af øvrige opgaver.

BEMÆRKNINGER:

Som eksempel på opgaver, der falder inden for de 218 timer, kan nævnes: Deltagelse i møder og arrangementer for børn/klienter og/eller forældre, deltagelse i personalemøder og lignende, medvirken til tilrettelæggelse og afvikling af fællesarrangementer for elever (f.eks. skoleudflugter, -fester og -komedier), medvirken ved tilrettelæggelse af tværfaglige undervisningsarrangementer (f.eks. featuredage/uger) og deltagelse i møder med skolens ledelse, lærere og/eller børnehaveklasseleder m.fl. og i forskellige udvalgsarbejder på skolen og oprydning, indkøb og lignende (søges fordelt på de enkelte ansatte og påføres eventuelt den enkeltes tjenestetidsplan).

4. Der medregnes eventuelt timer, der er overført til afspadsring og timer optjent i henhold til Protokollat 4 til Overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v., pkt. C.
5. Såfremt den opgjorte arbejdstid overstiger 1924 timer, vederlægges det overskydende antal timer som overtimer, eller overtimerne afspadsres i næste skoleår, jf. protokollat nr. 4, pkt. E.

B. Fuldtidsbeskæftigede, der tiltræder eller fratræder i løbet af skoleåret

1. Den højeste arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede, der til- eller fratræder i løbet af skoleåret, beregnes som 7,4 timer pr. kalenderdag ekskl. lørdage og søndage.
2. Opgørelse af præsterede timer, der vedrører egentlige tilsynsopgaver med børnene/klienterne samt medregning af feriedage, feriefri dagstimer og søgnehellidage, foretages som under A, pkt. 1 og 2.

3. Der medregnes for ansættelsesperioden 1 time pr. kalenderdag ekskl. lørdage, søndage, helligdage, feriedage og feriefridagstimer, for varetagelse af øvrige opgaver.
4. Der medregnes eventuelt timer, der er overført til afspadsring og timer optjent i henhold til Protokollat 4 til Overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v., pkt. C.
5. Såfremt den opgjorte arbejdstid for den fratrædende overstiger den beregnede højeste arbejdstid for ansættelsesperioden, vederlægges det overskydende antal timer som overtimer eller timerne afspadses inden fratræden (uden tillæg af 50%).
6. Såfremt den opgjorte arbejdstid for en socialpædagog, der er tiltrådt i løbet af skoleåret, overstiger den beregnede højeste tjenestetid, finder A., pkt. 5, anvendelse.

C. Deltidsbeskæftigede

1. Opgørelsen foretages som under pkt. B, pkt. 1-4, dog reduceres de anførte talstørrelser i forhold til beskæftigelsesgraden.
2. Såfremt den opgjorte arbejdstid overstiger den aftalte tjenestetid (nedsættelsen i forhold til 1924 timer årligt), vederlægges de overskydende timer med kvotaløn dvs. 1/1924 pr. time.

For eventuelle timer udover 1924 timer finder honorering sted som overarbejde.

BILAG 3 - BESTEMMELSER OM PERSONLIG LØNGARANTI I FORBINDELSE MED OVERGANG TIL NY LØNDANNELSE PR. DEN 01-04-1998 SAMT INDPLACERING PR. DEN 01-04-2003.

A. Medarbejdere, der overgik til ny løndannelse pr. 01-04-1998

1.

Medarbejdere, som var ansat den 31-03-1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 01-04-1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

2.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 01-04-1998 blev ydet 1 - 2 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i en stilling af tilsvarende karakter inden for ansættelsesområdet.

3.

Overgangstrine(t)ne kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet/kommunen. Overgangstrine(t)ne indgår ikke i vurderingen af hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

B. Indplacering i forbindelse med grundlønnsforbedringer pr. den 01-04-2003, jf. aftalens § 3, stk. 2.

4.

Med virkning fra den 01-04-2003 er der aftalt forhøjelser af grundlønnen med ét, to eller tre løntrin. Disse ændringer er delvis finansieret ved nedsættelse af de centralt aftalte funktionstillæg. Ændringerne er aftalt med fuldt gennemslag, hvilket betyder, at alle decentralt aftalte løntrin/tillæg bevares uagtet der i de lokale aftaler indgår aftale om modregning. Ligeledes foretages ikke modregning i udligningstillæg.

5.

Samtidig med indplacering på det højere løntrin foretages nedsættelse af det hidtidige centralt aftalte funktionstillæg.

6.

For socialpædagogiske konsulenter, der omklassificeres fra løntrin 38 til løntrin 40 er aftalt følgende:

Alle centralt aftalte løntrin/tillæg bevares. Alle decentralt aftalte løntrin/tillæg bevares i overensstemmelse med de decentrale aftaler herom. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

7.
Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af de pr. den 01-04-2003 aftalte ændringer.

BEMÆRKNINGER:

Ved personlige lønordninger forstås medarbejdere, der ikke er henført til en grundløn og for hvem der ikke er aftalt funktions- eller kvalifikationsløn.

BILAG 4 - GRUNDLØN OG INDPLACERING FOR LEDERE, MELLEMLEDERE OG KONSULENTER OMFATTET AF AFTALENS § 3, STK. 3. GÆLDER FØLGENDE GRUNDLØNNINGER:

	Stillingsbetegnelse	Løntrin og tillæg (31-03-2018 niveau) pr. 01-01-2014
	LEDERE	
1)	Forstander	39 + 40.390 kr. eller 48 + 19.691 kr.
2)	Institutionsleder	39 + 18.347 kr. eller 48 + 7.863 kr.
3)	Centerleder ved de under § 1, stk. 1 nr. 5 nævnte institutioner	39 + 40.390 kr.
	MELLEMLEDERE OG KONSULENTER	
4)	Overlærer (viceforstander) ved de under § 1, stk. 1 nr. 2 nævnte institutioner med intern skolefunktion	33 + 30.578 kr. eller 40 + 31.922 kr.
5)	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	33 + 30.578 kr. eller 40 + 31.922 kr.
6)	Stedfortræder for forstander ved de under § 1, stk. 1 nr. 1 og 2 nævnte institutioner	33 + 26.546 kr. eller 40 + 27.621 kr.
7)	Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 1, stk. 1 nr. 3, 4 og 6 nævnte institutioner	33 + 17.137 kr. eller 40 + 14.852 kr.
8)	Stedfortræder for centerleder ved de under § 1, stk. 1 nr. 5 nævnte institutioner	33 + 26.546 kr. eller 40 + 27.621 kr.
9)	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 1, stk. 1 nr. 1 og 2 nævnte institutioner	33 + 26.546 kr. eller 40 + 27.621 kr.
10)	Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 1, stk. 1 nr. 1, 2 og 5 nævnte institutioner	33 + 26.546 kr.
11)	Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 1, stk. 1 nr. 6 nævnte institutioner, der ikke er institutionsledere	33 + 17.137 kr.

12)	Afdelingsleder ved døgninstitutioner	31 + 24.530 kr.
	Afdelingsleder ved daginstitutioner, herunder daglig leder af skolefritidsordning	31 + 17.137 kr.
13)	Socialpædagogisk konsulent, der varetager amtets socialpædagogiske tilsynsfunktioner over for institutionerne m.v., jf. § 1, stk. 1 nr. 12	40 + 7.729 kr.
14)	Socialpædagogisk konsulent ved institution (småbørns- eller familieplejekonsulent) jf. § 1, stk. 1 nr. 12	31 + 17.137 kr.
15)	Hjemmevejleder ansat i regional forvaltning, jf. § 1, stk. 1 nr.11), som hovedsagelig udfører specialrådgivning og -vejledning vedrørende de særlige problemer hos personer med vidtgående fysiske eller psykiske handicap, herunder specialrådgivning over for institutioner, kommuner og andre myndigheder m.v.	31 + 7.729 kr.

Grundlønstillægget der blev givet i forbindelse med grundlønnsforbedringen 01-04-2003 bevares uændret.

BILAG 5 - EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN.

FUNKTIONER:

Ledere og mellemledere:

For ledere og mellemledere gælder, at ved forhandlinger om den samlede aflønning indgår såvel overvejelser vedrørende funktions- som kvalifikationsløn. Ved fastsættelsen af aflønningen tages udgangspunkt i stillingens indhold og ansvarsområde. I den forbindelse kan eksempelvis følgende kriterier overvejes inddraget:

Antal beboere/brugere af institutionen eller afdelingen, beboer-/brugersammensætningen, herunder særligt krævende brugere eller beboere, antal beskæftigede ved institutionen, ledelsesansvar i forhold til områder, der ligger uden for institutionen, kompetence i forhold til budget og personaleledelse og vejlednings- og konsulentopgaver i forhold til praktikanter og eksterne samarbejdspartnere.

Endvidere kan der gives funktionstillæg begrundet i de konkrete forhold for den arbejdstilrettelæggelse, som gælder på den enkelte institution m.v.

Basispersonalet:

For basispersonalet kan peges på følgende eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn:

- Arbejde inden for specielle områder, eksempelvis psykiatrien, familiebehandling, o.lign.
- Opsøgende opgaver, der ligger uden for institutionen
- Supervisionsopgaver
- Projekt- og udviklingsopgaver
- Særlige opgaver i forbindelse med undervisningen.

KVALIFIKATIONER

For ledere og mellemledere kan det f.eks. være

- *Ledelserfaring fra tilsvarende eller lignende områder*
- *Ledelserfaring erhvervet i nuværende stilling*
- *Deltagelse i og gennemførelse af årskursus*
- *Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt*
- *Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet*

For basispersonalet kan det f.eks. være:

- *Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder erhvervet før ansættelsen*
- *Erfaring erhvervet i nuværende stilling*
- *Deltagelse i og gennemførelse af årskursus*
- *Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt*
- *Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet*

BILAG 6 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ansatte med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan som findes på www.personaleweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforløbet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte regions personalepolitik.

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1. Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejderne og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejdernes udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsplanen gennemføres. Udviklingsplanerne kan være individuelle eller gruppe-/teambaserede.

BEMÆRKNING:

Med henblik på at kvalificere dialogen om medarbejdernes udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetenceudvikling, der indebærer en

konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3. Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom eller lign.

BEMÆRKNING:

Opmærksomheden henledes på Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1.

Der øverste medindflydelses- og medbestemmelserudvalg kan drøfte regionens politik på kompetenceudviklingsområdet, jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2.

Ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelse af disse.

Stk. 3.

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

BILAG 7 – BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 3, stk. 2 – 4	Grundløn
§ 3, stk. 2 - 4	Grundlønstillæg
§ 4, stk. 2, punkt 1	Lukkede/sikrede afd.
§ 4, stk. 2, punkt 2	Luk/sikr. syge/hosp.
§ 4, stk. 2, punkt 3	Praktikvej/udd.ansv.
§ 4, stk. 2, punkt 4	Reg. plejehjem
§ 5, stk. 2	Kval.løn 6 år/10 år
Bilag 4	Grundløn
Bilag 4	Grundlønstillæg

PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalen må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.

3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (Fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefravær.

ret. (Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgesubscription).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsige protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 14-10-2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen
/ Ole Lund Jensen

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND
Kirsten Nissen