

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

SOCIALPÆDAGOGERNE

A F T A L E
for
reglementsansat pædagogisk uddannet personale
ved regionale og selvejende døgninstitutioner,
der drives i henhold til
§ 67 i lov om social service.

****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	3
§ 1. OMRÅDE	3
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	3
§ 2. LØNDANNELSE	3
§ 4. FUNKTIONSLØN	5
§ 5. KVALIFIKATIONSLØN	6
§ 6. ATP	7
§ 7. SUPPLERENDE SENIORBONUS.....	7
§ 8. ARBEJDSTID M.V.....	8
§ 9. KOLONIOPHOLD, LEJRSKOLE OG FERIEREJSER FOR GRUPPER	8
§ 10. ARBEJDSTØJ	8
§ 11. OPSIGELSE	8
§ 12. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE.....	9
KAPITEL 3. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	10
§ 13. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	10
BILAG 1 - BESTEMMELSER OM PERSONLIG LØNGARANTI I FORBINDELSE MED OVERGANG TIL NY LØNDANNELSE PR. DEN 01-04- 1998	11
BILAG 2 - VEDR. GRUNDLØN OG INDPLACERING PR. 01-04-2003	12
BILAG 3 - EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN.....	13
BILAG 4 - KOMPETENCEUDVIKLING/KOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN	15
BILAG 5 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG	17
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	18

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Aftalen omfatter det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte omsorgs- og pædagogisk uddannede personale ved regionale døgninstitutioner og ved selvejende døgninstitutioner, hvormed regionsrådene har indgået aftale i henhold til § 67 i lov om social service.

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 (Regionernes OK-samling [11.20.17](#))¹

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 5.

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](#))

§ 3. GRUNDLØN

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

Stk. 1.

Grundlønnen for lederstillinger gives for de ledelsesfunktioner, som en ansat er i stand til at varetage når pågældende er nyudnævnt, eventuelt nyansat leder.

Grundlønnen for basisgrupper gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat pædagog.

Stk. 2.

¹ Regionernes OK-samling benævnes fremover OK.

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse – Ledere		Løntrin (31. marts 2018 niveau)	Tillæg (31. marts 2018 niveau)
1.	Forstander	41 + eller 49 +	40.390 kr. 19.691 kr.

Stillingsbetegnelse – Mel- lemledere og konsulenter		Løntrin (31. marts 2018 niveau)	Tillæg (31. marts 2018 niveau)
2.	Overlærer (viceforstan- der) ved institutioner med intern skole	36 + eller 42 +	30.578 kr. 31.922 kr.
3.	Stedfortræder for for- stander	36 + eller 42 +	26.546 kr. 27.621 kr.
4.	Afdelingsleder der er stedfortræder for for- stander	36 + eller 42 +	26.546 kr. 27.621 kr.
5.	Afdelingsleder ved selv- stændige afdelinger	36 +	26.546 kr.
6.	Afdelingsleder	36 +	24.530 kr.

Stillingsbetegnelse – Basisgruppen		Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)			
		Indtil 31. marts 2022		Fra 1. april 2022	
		Løntrin (31. marts 2018 niveau)	Tillæg (31. marts 2018 niveau)	Løntrin 31. marts 2018 niveau)	Tillæg (31. marts 2018 niveau)
7.	Socialpædagog (assistent)	27 +	4.436 kr.	27 +	5.973 kr.
8.	Faglærer	27 +	4.436 kr.	27 +	5.973 kr.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte i stillinger som forstandere indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 41 eller løntrin 49.

Ansatte i de under pkt. 2) - 4) nævnte stillinger indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 36 eller løntrin 42.

Stk. 3.

For ledere, mellemedere 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. aftale 2002 § 3 (se bilag 2) følger lønningerne af bilag 2.

§ 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:

For mellemedere samt ansatte i basisstillinger er der aftalt følgende ikke-pensionsgivende funktionstillæg:

- 1) Til ansatte på lukkede/sikrede afdelinger eller afsnit ydes et pensionsgivende funktionstillæg, der mindst udgør 11.694 kr. (31. marts 2018 niveau).

- 2) Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der decentralt aftales et funktionstillæg.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Se bilag 3 for eksempler på funktioner, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes, med mindre 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 decentrale 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.

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

Ansatte i basisstillinger, 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 Kr.**). 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 Kr.**).

Stk. 3.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

BEMÆRKNINGER:

Se bilag 3 for eksempler på kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om kvalifikationsløn.

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 og bidrag (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. ARBEJDSSTID M.V.

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (OK [11.05.04.01](#)) gælder.

§ 9. KOLONIOPHOLD, LEJRSKOLE OG FERIEREJSER FOR GRUPPER

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 (OK [11.05.06.01](#)).

BEMÆRKNINGER:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at 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 i stk. 1.

§ 10. ARBEJDSSTØJ

Stk. 1.

Når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for medarbejderen efter institutionens skøn.

§ 11. OPSIGELSE

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. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Stk. 1.

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](#))

BEMÆRKNINGER:

I ansættelsesbrevet skal tjenestestedet være angivet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.

2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#)).
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. Competenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

BEMÆRKNINGER:

Medarbejderne er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan jf. bilag 4.

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

- 27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#))
- 28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
- 29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
- 31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).
- 33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
- 34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
- 36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#))

KAPITEL 3. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 13. 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 af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2024**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for regionalt 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 SOCIALPÆDAGOGERNE
Benny Andersen

BILAG 1 - BESTEMMELSER OM PERSONLIG LØNGARANTI I FORBINDELSE
MED OVERGANG TIL NY LØNDANNELSE PR. DEN 01-04-1998

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

1.
Medarbejdere, som var ansat den 31-03-1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 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. den 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.

BILAG 2 - VEDR. GRUNDLØN OG INDPLACERING PR. 01-04-2003

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	
Forstander	39 + 40.390 kr. eller 48 + 19.691 kr.
Mellemledere og konsulenter	
Overlærer (viceforstander) ved institutioner med intern skolefunktion	33 + 30.578 kr. eller 40 + 31.922 kr.
Stedfortræder for forstander	33 + 26.546 kr. eller 40 + 27.621 kr.
Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander	33 + 26.546 kr. eller 40 + 27.621 kr.
Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger	33 + 26.546 kr.
Afdelingsleder	31 + 24.530 kr.

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

BILAG 3 - EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN.

FUNKTIONER:

Ledere og mellemledere:

For ledere og mellemledere gælder, at ved forhandlinger om den samlede aflønning indgår såvel overvejelser vedrørende funktions- som kvalifikationslønnen. 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 funktionslønnen:

- 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 undervisning.

KVALIFIKATIONER:

Der kan decentralt aftales kvalifikationslønnen på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse:

For ledere og mellemledere kan det f.eks. være:

*Ledelseserfaring fra tilsvarende eller lignende områder
Ledelseserfaring 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 med betydning for udførelsen af jobbet.

BILAG 4 - KOMPETENCEUDVIKLING/KOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN

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.

Det øverste medindflydelses- og medbestemelsesudvalg 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 anvendelsen 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 5 - 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	Praktikvej/udd.anstv
§ 5, stk. 2	Kval.løn 6 år/10 år
Bilag 2	Grundløn
Bilag 2	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 medarbejderne. 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 medarbejderne. (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 sygefraværet. (Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, 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/færgesubskription).

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 opsiges 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