

Overenskomst for konsulenter mv. ansat ved CFD

CFD

Dansk Socialrådgiverforening

Socialpædagogernes Landsforbund

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	4
KAPITEL 1 PERSONAFGRÆNSNING OG FORHANDLINGS- OG AFTALERET ...	5
§ 1. HVEM ER OMFATTET OG HVEM HAR FORHANDLINGS- OG AFTALERETTEN .	5
§ 2. AFGRÆNSNING – MÅNEDSLØNNEDE OG TIMELØNNEDE	5
KAPITEL 2 MÅNEDSLØNNEDE	6
§ 3. LØN	6
§ 4. GRUNDLØN	6
§ 5. FUNKTIONSLØN.....	7
§ 6. KVALIFIKATIONSLØN	8
§ 7. FUNKTIONÆRLOV	8
§ 8. PENSION.....	8
§ 9. ATP.....	9
§ 10. ARBEJDSSTID SAMT TILLÆG FOR ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER ..	10
§ 11. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE.....	11
§ 12. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG	11
§ 13. TJENESTEFRIHED	12
§ 14. UDGIFTER VED TJENESTEREJSER.....	12
§ 15. OPSIGELSE	12
§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (MÅNEDSLØNNEDE)	14
KAPITEL 3 TIMELØNNEDE	14
§ 17. LØN, LØNBeregning OG LØNUDBETALING	14
§ 18. PENSION.....	15
§ 19. SØGNEHELLIGDAGE OG FRIDAGE	15
§ 20. OPSIGELSE	16
§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (TIMELØNNEDE)	16
KAPITEL 4 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	16
§ 22. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	16
PROTOKOLLAT 1. – INDPLACERING AF ANSATTE MED ANDEN	
UDDANNELSESMÆSSIG BAGGRUND	18

PROTOKOLLAT 2. – RETS- OG INTERESSETVISTER	19
PROTOKOLLAT 3. – FORHANDLING AF LØNAFTALER.....	21
§ 1 Lokale forhandlinger.....	21
§ 2 Nyansættelser	21
§ 3 Forhåndsftaler	21
§ 4 Begrundelser.....	22
§ 5 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Funktionsløn	22
§ 6 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Kvalifikationsløn.....	22
§ 7 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Resultatløn.....	23
§ 8 Råderum til lokal løndannelse	23
§ 9 Det lokale økonomiske råderum.....	25
§ 10 Uenighed om lønaftaler.....	25
BILAG 1 VEJLEDENDE BILAG OM AFTALER I PROTOKOLLAT OM GENERELLE ANSÆTTELSESVILKÅR (04.00).....	28

Forord

Denne overenskomst er gældende for medarbejdere på CFD's rådgivningsområde samt for medarbejdere med sammenlignelige arbejdsfunktioner på andre driftsområder på CFD. Overenskomsten er aftalt direkte mellem DS, SL og CFD. Overenskomsten er gældende fra 1. april 2021 til 31. marts 2024.

Der er indgået en fælles Hovedaftale mellem DS, SL, FOA, HK og CFD.

Der er indgået en aftale om Tillidsrepræsentanter på CFD, som en fællesaftale med SL, FOA, HK og DS.

Løn og satser reguleres i overenskomstperioden efter gældende "Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2021.

KAPITEL 1 PERSONAFGRÆNSNING OG FORHANDLINGS- OG AFTALERET

§ 1. HVEM ER OMFATTET OG HVEM HAR FORHANDLINGS- OG AFTALERETTEN

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

1. Døvekonsulenter
2. Døvblindekonsulenter
3. Familiekonsulenter/forældrevejledere
4. evt. andre ansat i tilsvarende stillinger
5. Faglige ledere i CFD Rådgivning ansat på CFD.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke

1. Chef for Rådgivning
2. Ældrevejledere

Stk. 3

1. For socialrådgivere har Dansk Socialrådgiverforening forhandlings- og aftaleretten.
2. For socialpædagoger har Socialpædagogernes Landsforbund forhandlings- og aftaleretten.
3. Såfremt en person med anden uddannelsesmæssig baggrund ansættes i en stilling omfattet af denne overenskomst; følges bestemmelserne i protokollat 1.

§ 2. AFGRÆNSNING – MÅNEDSLØNNEDE OG TIMELØNNEDE

Stk. 1

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2

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

BEMÆRKNINGER:

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 3 elementer:

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

BEMÆRKNINGER:

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.

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

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

§ 4. GRUNDLØN

Stk. 1

Grundløn dækker de funktioner en medarbejder er i stand til at varetage som nyuddannet/evt. nyansat/uerfaren.

BEMÆRKNINGER:

Den enkelte ansattes lønudvikling ud over grundlønnen er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Det er ikke hensigten, at en medarbejder skal være på grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og/eller funktionsløn i en længere periode.

Stk. 2 – Grundløn

<i>Stilling</i>	<i>Grundløn pr. 1. april 2019</i>	<i>Grundløn pr. 1. april 2022</i>
Konsulent	41 + 1.700 kr. (31/3-2000-niveau)	41 + 1700+1.500=3.200 kr. (31/3-2000-niveau)
Faglig leder i CFD Rådgivning	45 + 850	45 + 850+1.500=2.350 kr. (31/3-2000-niveau)

§ 5. FUNKTIONSLØN

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), 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 – Funktionstillæg

<i>Stilling</i>	<i>Funktionstillæg årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau)</i>
Familiekonsulent/forældrevejleder	4.800

Stk. 3

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt 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.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte. Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

BEMÆRKNINGER:

Midlertidig lønforbedring 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.

§ 6. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1

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

BEMÆRKNINGER:

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer erhvervet før og under ansættelsen, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den lokale lønfastsættelse.

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af medarbejderens kvalifikationer.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER: Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i protokollat 3, § 6

§ 7. FUNKTIONÆRLOV

For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 15. Opsigelse og § 16. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

§ 8. PENSION

Stk. 1

1. For ansatte under 70 år oprettes pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger.

Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndelev udgør følgende:

Stillingsbetegnelse	Samlet pensionsbidrag Pr. 1. april 2019	Samlet pensionsbidrag Pr. 1. april 2022
Konsulenter på grundløn 41	15,02 %	15,20 %
Konsulenter overført fra Staten som har en personlig pensionsordning på 15,79 % bevarer denne	15,79 %	15,79 %
Faglige ledere på grundløn 45	18,0 %	18,0 %

Eget bidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. CFD betaler hele bidraget.

Stk. 2

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende.

Stk. 3

CFD indbetaler pensionsbidraget til

1. Pensionskassen for socialrådgivere, socialpædagoger og kontorpersonale
Tuborg Boulevard 3
2900 Hellerup.

månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen

Stk. 4

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 oplyse CFD skriftligt om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
- b) Perioden forhøjelsen skal indbetales i

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

Stk. 5

For ansatte der er fyldt 70 år vil pensionsbidraget blive udbetalt som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed. Ønske om indbetaling på pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
- Beløbet er ikke pensionsgivende
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling

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

§ 9. ATP**Stk. 1**

For ansatte gælder følgende ATP-satser:

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

§ 10. ARBEJDSTID SAMT TILLÆG FOR ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER

Stk. 1

Den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer om ugen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 2

Arbejdstiden fordeles på ugens enkelte dage efter lokal aftale under hensyntagen til arbejdspladsens arbejdsdag.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at arbejdstidens placering er omfattet af CFD's ledelsesret. Udgangspunktet er dog at medarbejderen selv tilrettelægger sin arbejdstid. Man er dog samtidig enige om, at der ved fastsættelsen af en anden arbejdstid end ønsket af personalet skal iagttages saglige hensyn, eksempelvis hensyn til opgavernes omfang.

Stk. 3

For fuldtidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

Stk. 4

For deltidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

Stk. 5

Juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.

Stk. 6 Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaftens- og nytårsaftensdag

Personale, der efter tjenstligt påbud må udføre effektiv tjeneste juleaftensdag, nytårsaftensdag samt grundlovsdag og 1. maj efter kl. 12, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser.

Normaltjeneste udført på juleaftensdag fra dagtjenestens påbegyndelse til kl. 24.00 giver endvidere ret til erstatningsfrihed af samme længde på en anden skemalagt arbejdsdag.

Normaltjeneste, udført i de øvrigt nævnte tidsrum, giver ikke ret til erstatningsfrihed.

Stk. 7 Søn- og helligdagstjeneste

Personale, der efter tjenstligt påbud må udføre effektiv tjeneste på søn- og helligdage honoreres med en halv times afspadsring eller betaling med 50 % tillæg af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 8 Lørdags-/mandagstjeneste

Personale, der efter tjenstligt påbud må udføre effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 08 og 24 og på mandage mellem kl. 00 og 04 betales et tillæg på kr. 22,34 (31/3 2000-niveau)) pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time. For normaltjeneste på mandage mellem kl. 04 og 06 betales tillægget i henhold til stk. 10, såfremt tjenesten påbegyndes kl. 00 eller tidligere. Tillæg i henhold til Stk. 8 kan ikke ydes samtidig med tillæg efter Stk. 7.

Stk. 9 Kl. 17-06 timer

Personale, der efter tjenstligt påbud må udføre effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06

betales et tillæg på kr. 18,60 (31/3 2000-niveau) pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 10 Bemærkninger vedr. stk. 6-9

Timer udført i de stk. 6-9 nævnte tidsrum skal attesteres af nærmeste leder og tillæggene skal indberettes manuelt. Det aftales lokalt, hvem der foretager indberetningen.

Bestemmelserne finder kun anvendelse, hvor der undtagelsesvis er tale om særskilt beordret tjeneste og finder ikke anvendelse i forbindelse med udenlandsrejser eller egen kursusdeltagelse.

Bestemmelserne i stk. 6-9 gælder ikke for ledere.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om at stk. 6-9 kun anvendes i de tilfælde, hvor CFD ønsker en aktivitet gennemført, som ikke kan placeres på andre tidspunkter, end hvor der skal ydes arbejdstidsbestemte tillæg

§ 11. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Ledere og konsulenter tilrettelægger selv sin arbejdstid og er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. BILAG 1

§ 12. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag 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.

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2

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

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 13. 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.

§ 14. UDGIFTER VED TJENESTEREJSER

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.

§ 15. OPSIGELSE

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om forkortet opsigelsesvarsel ved længerevarende sygdom (120-dages reglen) gælder dog ikke.

Stk. 2

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

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. Stk. 2, underrettes Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund 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 Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund herom i forbindelse med underretningen.

Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt eller pr. post eller som e-mail.

Dansk Socialrådgiverforening, CVR nr.: 63356018

*Dansk Socialrådgiverforening
Toldbodgade 19 B
1253 København K
e-mail: ds-sikker@socialraadgiverne.dk*

eller (afhængigt af tilhørsforhold)

Socialpædagogernes Landsforbund, CVR nr.: 63140228

*Socialpædagogernes Landsforbund
Brolæggerstræde 9
1211 København K
e-mail: sl_sikker_sk@sl.dk*

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

Parterne er opmærksomme på, at det kan være vanskeligt at vide den enkeltes organisationstilhørsforhold, og dermed til hvilken organisation sådanne skrivelser skal indsendes. Det er derfor aftalt med organisationerne, at de ufortøvet vil videresende sådanne skrivelser til rette organisation. Spørgsmålet om opsigelsens rettidige fremkomst vil afhænge af datoen for modtagelsen i den første organisation.

Stk. 4

Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund kan kræve sagen forhandlet med CFD, hvis Dansk Socialrådgiverforening/ Socialpædagogernes Landsforbund skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller CFD's forhold. Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund 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 på CFD i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Dansk Socialrådgiverforening/ Socialpædagogernes Landsforbund 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 Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund, 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.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden.

For nævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller CFD's forhold, kan det pålægges CFD 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.

§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (MÅNEDSLØNNEDE)**Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår**

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i BILAG 1.

Stk. 2. Seniordage

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

- 5 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år

BEMÆRKNINGER:

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).

KAPITEL 3 TIMELØNNEDE**§ 17. LØN, LØNBREGNING OG LØNUDBETALING****Stk. 1**

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

BEMÆRKNINGER:

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

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 eget bidraget". CFD betaler det fulde pensionsbidrag.

§ 18. PENSION

Stk. 1

CFD opretter pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere, socialpædagoger og kontorpersonale for

1. Ansatte, som har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002, og/eller
2. eller, som tidligere har været optaget i en kollektiv pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet jf. 1 eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Det samlede pensionsbidrag findes i § 8. Stk. 1. Eget bidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. CFD betaler det fulde bidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperioden se Protokollat om generelle ansættelsesvilkår, Kapitel 3, nr. 10. Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 8. stk. 2, 3 og 5.

§ 19. SØGNEHELLIGDAGE OG FRIDAGE

Fra 1. april 2018 til 31. marts 2019:

Ansatte, som har været beskæftiget ved CFD i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag eller anden særlig dag, hvor kontoret holdes lukket, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

§ 19. bortfalder med virkning fra 1. april 2019.

§ 20. OPSIGELSE

For timelønnede ansatte, der er ansat til beskæftigelse i 1 måned eller derunder – uden at der er aftalt et sluttidspunkt for ansættelsen – vil opsigelse fra såvel CFD's som den ansattes side kunne ske fra dag til dag.

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel.

Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (TIMELØNNEDE)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

Ansatte er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 3. Løn

§ 9. ATP

§ 10. Arbejdstid

§ 14. Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 2

Ansatte, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er omfattet af § 7. Funktionærlov.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen vedrører ansatte, som overvejende er beskæftiget med funktionærarbejde i gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge i højst 1 måned.

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

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

KAPITEL 4 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 22. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1

Overenskomsten har hvor intet andet er nævnt virkning fra den 1. april 2021.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

21. juni 2021

For CFD

Chef for CFD - Kurt Faber-Carlsen

Bestyrelsesformand - Anders Folmer Buhelt

For Dansk Socialrådgiverforening

Konsulent - Gunda Herlufsen

For Socialpædagogerne Landsforbund

Faglig sekretær - Michel Kikkenborg

**PROTOKOLLAT 1. – INDPLACERING AF ANSATTE MED ANDEN
UDDANNELSESMÆSSIG BAGGRUND**

Parterne er enige om

- At løn- og ansættelsesvilkår til stillinger omfattet af denne overenskomst fastsættes i henhold til "Virksomhedsoverenskomst for konsulenter mv. ansat ved CFD".
- At løn- og ansættelsesvilkår til stillinger omfattet af denne overenskomst også gælder personale, som har en anden uddannelsesmæssig baggrund end socialrådgiver/socialpædagog.
- Ved enhver ansættelse af personale med en anden uddannelsesbaggrund til stillinger omfattet af denne overenskomst, er det mellem parterne aftalt at den respektive leder og den lokale tillidsrepræsentant fra ansættelsens begyndelse afklarer, hvilken af de to organisationer, der forhandles med i ansættelsesforholdet.

21. juni 2021

For CFD

Chef for CFD - Kurt Faber-Carlson

Bestyrelsesformand - Anders Folmer Buhelt

For Dansk Socialrådgiverforening

Konsulent - Gunda Herlufsen

For Socialpædagogernes Landsforbund

Faglig sekretær - Michel Kikkenborg

PROTOKOLLAT 2. – RETS- OG INTERESSETVISTER

Beskrivelse af niveauer

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

Løses uenigheden ikke på et underliggende lederniveau, kan mægling / forhandlinger overgå til chefen for CFD og en repræsentant fra Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund.

Interessetvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn skal, hvis der fortsat ikke har kunnet opnås enighed, søges løst ved et paritetisk sammensat nævn bestående af 2 medlemmer udpeget af Dansk Socialrådgiverforening/Socialpædagogernes Landsforbund og 2 medlemmer udpeget af CFD.

Såfremt der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligningsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde

21. juni 2021

For CFD

Chef for CFD - Kurt Faber-Carlsen

Bestyrelsesformand - Anders Folmer Buhelt

For Dansk Socialrådgiverforening

Konsulent - Gunda Herlufsen

For Socialpædagogernes Landsforbund

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Faglig sekretær - Michel Kikkenborg

PROTOKOLLAT 3. – FORHANDLING AF LØNAFTALER

§ 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.
5. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn og funktionsløn som acontoløn.
6. 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 *Forhåndsaftaler*

Der kan indgås forhåndsaftaler/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 stillingskift 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 lønaftaler for resten af en personalegruppe. Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med de allerede aftalte midler til lokal løn anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved lønforhandlingerne. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode forhandlingsproces.

BEMÆRKNING

CFD præsenterer årligt kvalificeret statistisk materiale for lønudvikling og lønniveau for medarbejdere på CFD sammenlignet med medarbejdere ansat på det kommunale område som baggrundsmateriale til lokale lønforhandlinger.

Stk. 4.

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

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

1. Ændringer i personale og overenskomster/aftaler
 1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
 2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt
 3. Forhåndsftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
 4. Bestemmelser hvor der fx for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
 5. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, fx barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrådt medarbejder, står vakant i en periode
2. Budgetmodel og effektiviseringer
 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. HU og lokal lønstatistik

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

§ 10 Uenighed om lønaftaler

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Løses uenigheden ikke kan mægling/forhandling overgå til 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 21. juni 2021

For CFD

Chef for CFD - Kurt Faber-Carlson

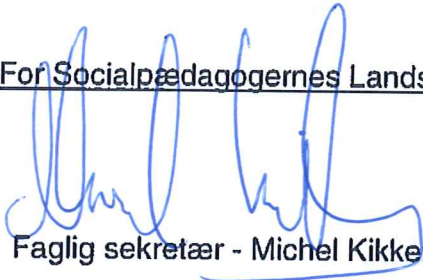
Bestyrelsesformand - Anders Folmer Buhelt

For Dansk Socialrådgiverforening



Konsulent - Gunda Herlufsen

For Socialpædagogernes Landsforbund



Faglig sekretær - Michel Kikkenborg

BILAG 1 Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

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

	Aftale og nr.	Omfatter månedslønne de?	Omfatter timelønne de?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	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
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹
22	CFD Seniorpolitik	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 tvungende familiemæssige årsager.