Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere

KL

Dansk Socialrådgiverforening

HK Kommunal

Indholdsfortegnelse **Side**

Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret 4
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten 4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede 5

Kapitel 2. Månedslønnede 5
§ 3. Løn 5
§ 4. Grundløn 6
§ 5. Funktionsløn 9
§ 6. Kvalifikationsløn 10
§ 7. Resultatløn 11
[O.26]§ 8. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028 12
§ 9. Funktionærlov 14
§ 10. Pension 14
§ 11. ATP 16
§ 12. Frit valg - gældende til 31. december 2027 17
[O.26]§ 13. Lønaftaler for socialrådgiverledere, grundløn 47 og derover 17
§ 14. Arbejdstidens placering 18
§ 15. Lokale aftalemuligheder 18
§ 16. Spisepause 18
§ 17. Særlige fridage 18
§ 18. Højere individuel arbejdstid 19
§ 19. Overarbejde 20
§ 20. Arbejde i forskudt tid og rådighedstjeneste 21
[O.26]§ 21. Barns sygedage 21
§ 22. Tjenestefrihed 21
[O.26]§ 23. Opsigelse og bortvisning 22
§ 24. Tjenestemandsforhør 24
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) 24

Kapitel 3. Timelønnede 26
§ 26. Løn, lønberegning og lønudbetaling 26
§ 27. Pension 26
[O.26]§ 28. Supplerende fritvalgsbidrag (kontant beløb) 27
§ 29. Opsigelse 27
§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede) 27

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse 28
§ 31. Ikrafttræden og opsigelse 28

Protokollat 1 - Ledere og souschefer ved forsorgshjem og krisecentre, der drives i henhold til §§ 109 og 110 i lov om social service 29
§ 1. Grundløn 29
§ 2. Funktionsløn 29
§ 3. Pension 30

Protokollat 2 - "Hjemme-hos"-socialrådgivere og "hjemme-hos"-socialformidlere 31

Protokollat 3 - Miljøsocialrådgivere og miljøsocialformidlere 32

Protokollat 4 - Frederiksberg Kommune - 1. maj 33

Protokollat 5 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan 34
§ 1. Formål 34
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning 34
§ 3. Drøftelse 35

Protokollat 6 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob 36
§ 1. Ansat før 1. januar 2013 36
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere 36

Protokollat 7 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder 38

Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn 41

Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) 44

Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret

§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

1. uddannede socialrådgivere og socionomer (i det følgende betegnet socialrådgivere), og
2. socialformidlere,

som er ansat

a) i KL's forhandlingsområde,

b) i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller

c) på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning:
Socialrådgivere og socialformidlere, der har en kandidatuddannelse i socialt arbejde, cand.soc., er omfattet af overenskomsten.

Socialrådgivere og socialformidlere, der ansættes som vejleder, konsulent, mellemleder eller leder ved Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) er omfattet af overenskomsten.

Socialrådgivere og socialformidlere ansat som leder eller souschef ved forsorgshjem eller krisecentre, der drives i henhold til §§ 109 og 110 i lov om social service, er omfattet af Protokollat 1.

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som ansættelsesmyndigheden har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn

KL meddeler Dansk Socialrådgiverforening/HK Kommunal, når der indgås serviceaftale med en virksomhed. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. b, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd,
2. socialrådgivere og socialformidlere, bortset fra ledere ved forsorgshjem og krisecentre mv., med højere grundløn end løntrin 47 + 9.700 kr. **[O.26]**(pr. 1. april 2027: løntrin 47 + 23.362 kr. (31/3 2000-niveau))**[O.26]**, og
3. socialformidlere i Gentofte Kommune og Frederiksberg Kommune.

Stk. 3

1. For socialrådgivere har Dansk Socialrådgiverforening forhandlings- og aftaleretten.
2. For socialformidlere har HK Kommunal forhandlings- og aftaleretten.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

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

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6,
4. Resultatløn, jf. § 7 og
5. **[O.26]**Fritvalgsbidrag, jf. § 8**[O.26].**

Bemærkning:
[O.26]Fællesaftalen om lokal løndannelse er fornyet med virkning fra 1. april 2027, og indeholder bl.a. nye rammer for de lokale forhandlinger.**[O.26]**

Hvis en af parterne ønsker det, drøftes det med Dansk Socialrådgiverforening/HK Kommunal's (lokale) repræsentant, hvordan forhandlingerne på Dansk Socialrådgiverforenings/HK Kommunal's område tilrettelægges samt øvrige relevante emner.

I forbindelse med denne drøftelse peges særligt på Protokollat vedrørende vilkår for (fælles) tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

Der skal i den enkelte kommune altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der alt andet lige ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer og således, at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Det er de lokale parters fælles ansvar at sørge for, at oplysninger om de ansattes relevante funktioner og kvalifikationer er til stede under forhandlingerne.

Opmærksomheden henledes på lov om lige løn til mænd og kvinder.

Tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til kvalifikations- og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Stk. 2

Socialrådgivere og socialformidlere er omfattet:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01),
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20),
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Bemærkning:
Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interessetvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

[O.26]Se § 13, stk. 2 for indgåelse af lønaftaler for socialrådgiverledere på grundløn 47 eller derover.**[O.26]**

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede og ansatte med højere individuel arbejdstid, jf. § 16, beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

Socialrådgivere og socialformidlere får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Bemærkning:
Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner. Der peges på, at der lokalt kan aftales kriterier for anvendelse af kvalifikations- og funktionsløn, så denne situation undgås.

Stk. 2

Grundløn

Stillingsbetegnelse	Grundløn (løntrin og grundlønstillæg kr.*) pr. 1. april 2026	**[O.26]** Grundløn (løntrin og grundlønstillæg kr.*) pr. 1. april 2027
Socialrådgiver	32 35 38 + 2.700 41 + 5.900 eller 46 + 14.700	32 35 38 + 2.700 41 + 14.700 eller 46 + 14.700
Socialformidler	35 + 2.000 38 41 + 11.900 eller 46 + 20.700	35 + 2.000 38 41 + 11.900 eller 46 + 20.700
Leder (socialrådgiver)	43 + 10.400 47 + 9.700	43 + 20.400 47 + 19.300
Leder (socialformidler)	43 + 11.900 47 + 15.700	43 + 19.562 47 + 23.362 **[O.26]**

*Alle tillæg er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Stk. 3

[O.26]Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. .**[O.26]**

[O.26]*Stk. 4 – Jobkonsulenter m.fl og vejledere m.fl.*

Stillingsbetegnelse	*Grundløn (løntrin og grundlønstillæg kr.*) pr. 1. april 2026*	**[O.26]** *Grundløn (løntrin og grundlønstillæg kr.*) pr. 1. april 2027*
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl. – efter lokal aftale (Socialrådgiver)	32 35 38 + 2.700 41 + 5.900 eller 46 + 14.700	32 35 38 + 2.700 41 + 14.700 eller 46 + 14.700
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl. – efter lokal aftale (Socialformidler)	35 + 2.000 38 41 + 11.900 eller 46 + 20.700	35 + 4.870 38 + 2.870 41 + 14.770 eller 46 + 23.570 **[O.26]**

*Alle tillæg er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Jobkonsulenter og andre socialrådgivere på beskæftigelsesområdet, og vejledere m.fl. ved UU, som har mindst 5 års relevant erhvervserfaring, indplaceres mindst på grundløn 38 + 2.700 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Jobkonsulenter og andre socialformidlere på beskæftigelsesområdet, og vejledere m.fl. ved UU, som har mindst 5 års relevant erhvervserfaring, indplaceres mindst på grundløn 38**[O.26]**(pr. 1. april 2027: løntrin 38 + 2.870 kr. (31/3 2000-niveau))**[O.26]**.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Gældende til 31. marts 2027:

Socialrådgivere og socialformidlere, der ansættes som AF-konsulent, jobkonsulent, arbejdsmarkedskonsulent, beskæftigelseskonsulent, erhvervsvejleder, projektkonsulent, virksomhedskonsulent, ligestillingskonsulent eller lignende inden for beskæftigelsesområdet i pilotjobcentre, øvrige jobcentre, beskæftigelsesafdelinger, arbejdsmarkedsafdelinger og lignende er omfattet af overenskomsten.

Fra 1. april 2027:

Jobkonsulenter m.fl:

Ved jobkonsulenter mfl. forstås ansatte inden for beskæftigelsesområdet, som er ansat til opgaver, der udspringer af lovbekendtgørelse om aktiv beskæftigelsesindsats og lovbekendtgørelse om aktiv social politik. Jobkonsulenter m.fl. kan have forskellige stillingsbetegnelser. Opgaverne inden for beskæftigelsesområdet har som udgangspunkt borger- eller virksomhedskontakt med henblik på selvforsørgelse eller uddannelse for borgerne samt rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft for virksomhederne, ligesom fx arbejde med sygedagpenge, integration eller ydelser i forbindelse med beskæftigelse er omfattet.

Vejledere m.fl.:

Ved vejledere, m.fl. forstås medarbejdere ansat ved Ungdommens Uddannelsesvejledning til varetagelse af vejledning om valg af uddannelse og erhverv.

Stk. 4A

Allerede ansatte socialrådgivere ansat til opgaver inden for beskæftigelsesområdet, jf. ovenfor, indplaceret på grundlønstrin 32 og 35, samt socialformidlere på grundlønstrin 35 + 2.000 kr. årligt indplaceres senest pr. 31. marts 2027 som jobkonsulenter:

For socialrådgivere med under 5 års anciennitet med fortsat indplacering på grundløn 32 eller 35 samt socialformidlere med under 5 års anciennitet med fortsat indplacering på grundløn 35 + 2.000 kr. sker indplacering, jf. § 4, stk. 4 samt eventuelle kvalifikationstillæg efter § 6 stk. 2, nr. 6. Indplacering sker med modregning i lokalt aftalte løntrin/-tillæg og der aftales en ny lønsammensætning.

For socialrådgivere med mindst 5 års relevant erfaring sker indplaceringen på mindst grundløn 38 + 2.700 kr. årligt, jfr. § 4 stk. 4. Nye indplaceringer sker senest med virkning fra 31. marts 2027. Indplacering sker med modregning i lokalt aftalte løntrin/-tillæg og der aftales en ny lønsammensætning.

For socialformidlere med mindst 5 års relevant erfaring sker indplaceringen på mindst grundløn 38, jfr. § 4 stk. 4. Nye indplaceringer sker senest med virkning fra 31. marts 2027. Indplacering sker med modregning i lokalt aftalte løntrin/-tillæg og der aftales en ny lønsammensætning.

Socialrådgivere på beskæftigelsesområdet på grundlønstrin 38 + 2.700 kr., grundlønstrin 41 + 5.900 kr., og grundlønstrin 46 + 14.700 kr. samt socialformidlere på beskæftigelsesområdet på grundlønstrin 38**[O.26]**(pr. 1. april 2027: løntrin 38 + 2.870 kr. (31/3 2000-niveau))**[O.26]**, grundlønstrin 41 + 11.900 kr., og grundlønstrin 46 + 20.700 kr. overføres til identiske grundlønninger i § 4, stk. 4 senest med virkning fra 31. marts 2027.

Grundlønsforhøjelser i § 4, stk. 4 pr. 1. april 2027 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.**[O.26]**

Stk. 5

For ansatte uden for det administrative område i KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune, kan andre grundlønninger finde anvendelse efter forhandling mellem Dansk Socialrådgiverforening eller HK Kommunal og ansættelsesmyndigheden.

§ 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

1. Socialrådgivere/socialformidlere og ledende socialrådgivere/ledende socialformidlere ved døgninstitutioner for børn og unge og socialrådgivere/socialformidlere, hvis væsentligste arbejdsområde er behandlingsarbejde med børn og familier, ydes et pensionsgivende tillæg på 16.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau). I Københavns Kommune ydes et pensionsgivende tillæg på 17.100 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

   Lønseddeltekst: Familiebeh.tillæg

2. "Hjemme-hos"-socialrådgivere/-socialformidlere, jf. Protokollat 2, ydes et pensionsgivende tillæg på 16.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau). I Københavns Kommune ydes et pensionsgivende tillæg på 19.700 kr. årligt (31/3 2000-niveau), som også kompenserer for forskudttidstillæg på hverdage og for manglende arbejdstidsregler.

   Lønseddeltekst: Hjemme-hostillæg

3. For socialrådgivere på grundløn 32, 35 eller 38 + 2.700 kr. (31/3 2000-niveau) og for socialformidlere på grundløn 35 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau) eller 38, der er tillagt funktion som praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig, skal der lokalt indgås forhåndsaftale om funktionsløn.

   Lønseddeltekst: Praktikvejl/udd.ansv

4. For miljøsocialrådgivere og miljøsocialformidlere, jf. Protokollat 3, skal der lokalt indgås forhåndsaftale om funktionsløn. I Københavns Kommune ydes et pensionsgivende tillæg på 21.400 kr. (31/3 2000-niveau), som også kompenserer for forskudttidstillæg på hverdage og for manglende arbejdstidsregler.

   Lønseddeltekst: Miljøtillæg

5. For socialrådgivere og socialformidlere, der udfører særlige opgaver i forbindelse med distrikts-/socialpsykiatri, skal der lokalt indgås forhåndsaftale om funktionsløn.

   Lønseddeltekst: Distrikts-/soc.psyk.

6. For socialrådgivere ved UU med aflønning på grundløn 32 og socialformidlere ved UU med aflønning på grundløn 35 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau)), skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn, og der kan indgås aftaler på tværs af faggrupper.

   Lønseddeltekst: UU-vejleder

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.

Bemærkning:
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 Fællesaftalen. Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

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

I Bilag A findes en række vejledende kriterier for funktionsløn.

§ 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.

Bemærkning:
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 decentrale lønfastsættelse.

Stk. 2

1. For socialrådgivere på grundløn 32 som gennemfører en relevant diplom- eller kandidatuddannelse, skal der indgås lokal forhåndsaftale om, hvor meget gennemførelsen udløser i kvalifikationsløn.

   Lønseddeltekst: Diplom/kandidat

   Bemærkning:
   Socialrådgivere med en cand.soc. i socialt arbejde er ikke længere omfattet af stk. 2, pkt. 1, men af pkt. 2.

2. For socialrådgivere på grundløn 32, 35 og 38 + 2.700 kr. (31/3 2000-niveau) og socialformidlere på grundløn 35 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau) og 38 **[O.26]** (pr. 1. april 2027: løntrin 38 + 2.870 kr. **[O.26]** (31/3 2000-niveau) med en cand.soc. i socialt arbejde, skal der indgås lokal forhåndsaftale om, hvor meget gennemførelsen udløser i kvalifikationstillæg.
   Tillægget ydes fra den 1. i den efterfølgende måned efter det tidspunkt, hvor medarbejderen har dokumenteret sin kandidatgrad over for ansættelsesmyndigheden.

Det er ikke hensigten, at ansatte skal oppebære dobbeltløn for samme uddannelse, hvorfor evt. hidtidige lokale tillæg pr. 31. marts 2025 begrundet i, at den ansatte har erhvervet uddannelsen cand.soc. i socialt arbejde modregnes, medmindre andet aftales lokalt.

Lønseddeltekst: Cand.soc. i socialt arb.

3. For ansatte, som omfattes af en ordning med jobrokering, jobbytte, opgaverotation, jobvisitter mv., hvis formål er at give en bredere erfaringskvalifikation, skal der indgås lokal forhåndsaftale om kvalifikationsløn.

   Lønseddeltekst: Jobbytte mv.

4. Der skal lokalt tages stilling til honorering af relevant videreuddannelse, som ikke er nævnt ovenfor, enten via forhåndsaftaler eller i de konkrete situationer.

5. Der skal lokalt tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres.

6. Ved indplacering af jobkonsulenter m.fl., som ansættes inden for beskæftigelsesområdet på grundløn 32 for socialrådgivere og grundløn 35 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau) for socialformidlere, skal der lokalt indgås aftale om kvalifikationsløn, når medarbejderen har relevant erfaring.

   Lønseddeltekst: Erfaring jobkons.

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af medarbejderens kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

> Bemærkning:
> Der henvises i øvrigt til Fællesaftalen, hvorefter ændring af kvalifikationsløn kræver enighed mellem parterne. Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.
>
> Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.
>
> I Bilag A er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

§ 7. Resultatløn

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

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

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

I socialt arbejde skal der ved indgåelse af lokale aftaler om resultatløn rettes fokus på mulighederne for kvalitative forbedringer i opgavevaretagelsen med det formål at udvikle fagligheden og fremme nye arbejdsmetoder til gavn for borgerne.

[O.26]§ 8. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte under overenskomsten er omfattet af Aftale om fritvalgsordning (05.17) i det følgende benævnt "fritvalgsaftalen".

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2A – Midlertidigt løntillæg til socialrådgiverledere fra 1. april 2027 til 31. december 2027

Fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et månedligt tillæg svarende til 1,11 % af den pensionsgivende løn til Socialrådgivere i lederstillinger på grundløn 43 + 10.400 kr. **[O.26]**(pr. 1. april 2027: 43 + 20.400 kr.)**[O.26]** og grundløn 47 + 9.700 kr.**[O.26]**(pr. 1. april 2027: 47 + 19.300 kr.)**[O.26]** samt ledere/souschefer ved forsorgshjem og krisecentre. Der beregnes ikke pension af tillægget. Særlig feriegodtgørelse samt forhøjet ferietillæg er indeholdt i tillægget. Tillægget indgår ikke i opgørelsen af over-/merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Midlertidigt løntillæg

Stk. 2B – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for socialrådgivere, der holder ferie med løn - gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på

- 2,42 % til socialrådgivere på grundløn 32 – grundløn 46 + 14.700 kr.
- 3,48 % til socialrådgivere i lederstillinger på grundløn 43 + 20.400 kr. og grundløn 47 + 19.300 kr. samt ledere/souschefer ved forsorgshjem og krisecentre

af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Gruppe	**Fritvalgsbidrag (05.17)**	**Supplerende fritvalgsbidrag (30.31)**	**Fritvalgsbidrag i alt**
Socialrådgiver 32 – 46 + 14.700 kr.	2,42 %	-	2,42 %
Leder (socialrådgiver)	2,42 %	1,06 %	3,48 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - månedligt

Bemærkning til stk. 2B:
For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen (05.12), henvises til § 4, stk. 2 i fritvalgsaftalen.

Stk. 2C – Midlertidigt løntillæg til socialformidlere fra 1. april 2027 til 31. december 2027

Fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et månedligt tillæg svarende til 1,12 % af den pensionsgivende løn. Der beregnes ikke pension af tillægget. Særlig feriegodtgørelse samt forhøjet ferietillæg er indeholdt i tillægget. Tillægget indgår ikke i opgørelsen af over-/merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Midlertidigt løntillæg

Stk. 2D – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for socialformidlere, der holder ferie med løn - gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 3,50 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Gruppe	**Fritvalgsbidrag (05.17)**	**Supplerende fritvalgsbidrag (30.31)**	**Fritvalgsbidrag i alt**
Socialformidlere	2,42 %	1,08 %	3,50 %
Leder (socialformidler)	2,42 %	1,08 %	3,50 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - månedligt

Bemærkning til stk. 2:
For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen (05.12), henvises til § 4, stk. 2 i fritvalgsaftalen.

Stk. 3 – Fritvalgsbidrag for seniorer – gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden hensætter endvidere årligt et fritvalgsbidrag for seniorer som anført i skemaet nedenfor. Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret, og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode, jf. § 4, stk. 4 i fritvalgsaftalen

Alder	**Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)**	**Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (30.31)**	**Fritvalgsbidrag til seniorer i alt**
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	0,94 %	1,41 %	2,35 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 62 år	1,88 %	0,47 %	2,35 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget – gældende fra 1. januar 2028

Ansatte kan vælge, at hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 pct., jf. § 10, stk. 1., disponeres som en del af fritvalgsordningen, jf. fritvalgsaftalens § 4, stk. 5.

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

Bemærkning:
En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (05.13).**[O.26]**

§ 9. Funktionærlov

For socialrådgivere og socialformidlere gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 23. Opsigelse og bortvisning og § 25. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:
Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale.

§ 10. Pension

Stk. 1

a) For socialrådgivere oprettes pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere, socialpædagoger og kontorpersonale. Af pensionsbidraget anses 1/3 for den ansattes egetbidrag.

Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndele udgør følgende:

Stillingsbetegnelse	*Samlet pensionsbidrag pr. 1. april 2026*	**[O.26]** Samlet pensionsbidrag pr. 1. april 2027
Socialrådgivere på grundløn 32 41 + 5.900 kr. (pr. 1. april 2027: 41 + 14.700 kr.)	16,00 %	17,90 %
Socialrådgivere på grundløn 46 + 14.700 kr.	18,92 %	21,00 %
Socialrådgivere i lederstillinger på grundløn 43 + 10.400 kr. (pr. 1. april 2027: 43 + 20.400 kr.) eller 47 + 9.700 kr. (pr. 1. april 2027: 47 + 19.300 kr.)	18,92 %	21,00 % **[O.26]**

b) For socialformidlere oprettes pensionsordning i Sampension. Af pensionsbidraget anses 1/3 for den ansattes egetbidrag.

Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndele udgør følgende:

Stillingsbetegnelse	*Samlet pensionsbidrag pr. 1. april 2026*	**[O.26]** Samlet pensionsbidrag pr. 1. april 2027
Socialformidlere på grundløn 35 + 2.000 kr. - 41 + 11.900 kr.	17,03 %	18,03 %
Socialformidlere i lederstillinger på grundløn 43 + 11.900 kr. (pr. 1. april 2027: 43 + 19.562 kr.) eller 47 + 15.700 kr. (pr. 1. april 2027: 47 + 23.362 kr.)	18,75 %	19,75 % **[O.26]**

c) **[O.26]**Pensionsbidrag for UU-vejledere.

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes pensionsbidraget for de socialrådgivere, som ydes 17,9 % i pension, og som er ansat som UU-vejledere, med 1,04 %-point ud over forhøjelsen i pkt. a), således at den samlede pensionsforhøjelse for denne gruppe udgør 2,94 %-point

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes pensionsbidraget for socialformidlere, som er ansat som UU-vejledere med 0,94 %-point ud over forhøjelsen i pkt. b), således at den samlede pensionsforhøjelse udgør 1,94 %-point.**[O.26]**

d) For ansatte i basisstillinger omfattet af overenskomsten og med en cand.soc i socialt arbejde udgør det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndele:

Stillingsbetegnelse	*Samlet pensionsbidrag pr. 1. april 2026*	**[O.26]** Samlet pensionsbidrag pr. 1. april 2027
Cand.soc i socialt arbejde i basisstillinger	20,78 %	21,00 % **[O.26]**

* Det i punkt d anførte pensionsbidrag finder anvendelse for ansatte i basisstillinger med en uddannelse som cand.soc. i socialt arbejde.

Pensionsbidraget ydes fra den 1. i den efterfølgende måned efter det tidspunkt, hvor medarbejderen har dokumenteret sin kandidatgrad over for ansættelsesmyndigheden.

Stk. 2

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 5, stk. 3, og § 6, stk. 3. Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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

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

Stk. 3

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget

1. for socialrådgivere til Pensionskassen for socialrådgivere, socialpædagoger og kontorpersonale, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup.
2. for socialformidlere til Sampension, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.
3. for socialformidlere, som pr. 30. juni 2006 får indbetalt pensionsbidrag til PFA Pension, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø, fortsætter indbetalingen til denne kasse
4. Socialformidlere i Københavns Kommune, som pr. 31. marts 2022 får indbetalt pension til et andet selskab end Sampension, kan fortsætte dette som en personlig ordning.

månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 4
Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1.

Stk. 5
Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.

b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

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

Stk. 6
For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet

b) Beløbet er ikke pensionsgivende

c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

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

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg - gældende til 31. december 2027

Stk. 1

Den enkelte medarbejder kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension, for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,00 %, jf. § 10, stk. 1.

[O.26]Bemærkning
Socialrådgivere, herunder ledere, omfattes af § 12 med virkning fra 1. januar 2027. Valg kan træffes pr. 1. oktober 2026.**[O.26]**

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud. Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af tillægget.

Der foretages valg for mindst et år ad gangen.

Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ tidligst efter et år.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Hvis den ansatte ikke foretager et aktivt valg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen. Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:
En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15,00 %, kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (05.13).**[O.26]**

[O.26]§ 13. Lønaftaler for socialrådgiverledere, grundløn 47 og derover

Gældende fra 1. oktober 2027:

Stk. 1

For ledere fastsættes grundløn og funktionsløn, der knytter sig til stillingen, efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten/organisationen.

Stk. 2

Forslag til aflønning, udover lønnen i stk. 1, forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og lederen på grundløn 47 eller derover.

Forslag sendes til tillidsrepræsentanten og organisationen i form af udkast til aftale.

Hvis organisationen ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig. Organisationen tilbagesender aftalen med underskrift.

Bemærkning:

Ovenstående § 13 etableres som en forsøgsordning indtil 31. marts 2029.

Ledere kan under drøftelsen efter stk. 2 vælge at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten/organisationen. Forhandlinger vedrørende grupper af ledere føres med tillidsrepræsentanten/organisationen.

Tillidsrepræsentanten/organisationen for ledere på grundløn 47 eller derover kan anmode om en forhandling af lønforholdene.

Aftaleretten udøves af organisationen.**[O.26]**

§ 14. Arbejdstidens placering

Stk. 1

Den ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

I Københavns Kommune er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for fuldtidsbeskæftigede 37 timer.

Stk. 2

Arbejdstiden placeres på ugens enkelte dage.

Stk. 3

Arbejdstidens placering fastsættes ved lokal forhandling.

Stk. 4

Arbejdet i Ungdommens Uddannelsesvejledning indebærer en fleksibel arbejdstilrettelæggelse, idet det er karakteriseret ved megen arbejdstid i eftermiddags- og aftentimerne og manglende mulighed for en fast placering af den daglige arbejdstid.

§ 15. Lokale aftalemuligheder

Stk. 1

Der kan lokalt indgås aftaler om forskellige former for arbejdstid i henhold til Aftale om decentrale arbejdsaftaler (04.82).

Stk. 2

Der kan i den forbindelse bl.a. indgås aftaler indeholdende bestemmelser om at stå til rådighed i et givet antal timer.

§ 16. Spisepause

Stk. 1

For fuldtidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

Stk. 2

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

§ 17. Særlige fridage

a) Juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag er fridage.

b) Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.

c) I Københavns Kommune er 1. maj en hel fridag, mens grundlovsdag er en fridag fra kl. 12.00.

d) I Frederiksberg Kommune følges de regler for tjenestefrihed og fridage, der er gældende for ansættelsesmyndighedens tjenestemænd og tjenestestedet.

Bemærkning:
Bestemmelser om Frederiksberg Kommune og 1. maj findes i Protokollat 4.

§ 18. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

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

Bemærkning:
Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid med virkning fra ansættelsen, og ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Bemærkning:
Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere tjenestetid, jf. Bilag B, nr. 14.

§ 19. Overarbejde

Stk. 1

Ansatte med grundløn 32-38 + 2.870 kr. er omfattet af stk. 3-10.

Stk. 2

Ansatte med højere grundløn end løntrin 38 + 2.700 kr. er ikke omfattet af stk. 3-10, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52).

Stk. 3

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør.

Stk. 4

Overarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første hverdage.

Stk. 5

Hvis overarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 8, nr. 1 og 2.

Stk. 6

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan optages drøftelse mellem de lokale parter om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 7

Hvis overarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 8. Der kan mellem de lokale parter træffes aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 8

Beordret og kontrollabelt overarbejde honoreres således:

1. For overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør samt for overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12.00 betales timeløn med tillæg på 50%.
2. For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.
3. Ansatte med højere aflønning end løntrin 39 får overarbejdsbetaling efter løntrin 39.

Stk. 9

Den timeløn, som er nævnt i stk. 8, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 4-6.

> Bemærkning:
> Resultatløn, jf. § 7, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

Stk. 10

For socialrådgivere og socialformidlere betales overarbejde som følge af deltagelse i møder med offentlige myndigheder, politiafhøring eller retsmøder eller overarbejde som følge af tilsynsbesøg eller anbringelse af børn uden for hjemmet efter stk. 3, 5, 6, 7 og 8. Rejsetid i forbindelse med anbringelse af børn uden for hjemmet medregnes i

arbejdstiden. Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 8.00 medregnes dog ikke i arbejdstiden, når der er stillet soveplads til rådighed for den pågældende.

§ 20. Arbejde i forskudt tid og rådighedstjeneste

Stk. 1

Aftale om arbejdstid forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90), gælder for socialrådgivere og socialformidlere, der

1. arbejder i forskudt tid, eller
2. pålægges rådighedsvagt i hjemmet.

Stk. 2

Forskudt tid opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 3

Socialrådgivere og socialformidlere, hvis arbejdstid forud tilrettelægges som fast aften- og nattjeneste, får 3 timers frihed for hver fulde 37 timers tjeneste i aften- og nattjeneste, hvorved forstås tjeneste, der påbegyndes kl. 14 eller senere, og som strækker sig ud over kl. 17.

[O.26]§ 21. Barns sygedage

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes 1., 2. og 3. sygedag, **[O.26]**hvis

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

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

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

[O.26]*Stk. 2*

Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde tjenestefri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag, såfremt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.**[O.26]**

Stk. 3

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

§ 22. Tjenestefrihed

Stk. 1

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

Stk. 3

Der kan i overensstemmelse med hidtidig praksis gives overenskomstansatte adgang til ekstraordinær tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag i studieøjemed, der af kommunalbestyrelsen skønnes at være i vedkommende kommunes interesse.

Bemærkning:
Der er ikke med bestemmelsen tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis vedrørende tjenestefrihed til efteruddannelseskurser og eksamen.

Stk. 4

På bevilget efteruddannelse/kursus sidestilles en undervisningsdag på mindst 6 undervisningstimer med en hel arbejdsdag.

[O.26]§ 23. Opsigelse og bortvisning

Stk. 1

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

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked eller bortvisning fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Dansk Socialrådgiverforening/HK Kommunal ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse eller bortvisning, jf. stk. 2, underrettes Dansk Socialrådgiverforening/HK Kommunal skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen eller bortvisningen 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/HK Kommunal herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til Dansk Socialrådgiverforening/HK Kommunal.

Bemærkning:
Underretningen til organisationen sker digitalt.

Dansk Socialrådgiverforening, CVR nr.: 63356018.

HK Kommunal, CVR nr.: 31429528.

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresser:

HK Kommunal: kommunal.faglig.sluse@hk.dk.

Dansk Socialrådgiverforening: ds-sikker@socialraadgiverne.dk.

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

Øvrige henvendelser rettes som hidtil til lokalafdelingerne. Adressefortegnelse over HK's lokalafdelinger findes i Bilag D til Administrations- og IT-overenskomsten, KL's overenskomstnr. 30.11.

Stk. 4

Dansk Socialrådgiverforening/HK Kommunal kan kræve sagen forhandlet med ansættelsesmyndigheden, hvis HK Kommunal skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, eller at bortvisningen er uberettiget.

Dansk Socialrådgiverforening/HK Kommunal kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Opnås der ikke enighed ved forhandling iht. stk. 4, kan Socialrådgiverforening eller HK Kommunal kræve sagen vedr. rimeligheden af afskedigelsen eller bortvisningens berettigelse indbragt for et afskedigelsesnævn. Det er en betingelse for at indbringe en sag vedr. rimeligheden af en afskedigelse, at den ansatte har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor den uansøgte afskedigelse meddeles. Et krav om indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet skal fremsættes overfor ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Klageskrift skal fremsendes senest 6 måneder efter, at kravet om indbringelse for afskedigelsesnævn er fremsat. Hvis der mellem Dansk Socialrådgiverforening/HK Kommunal og KL aftales forhandling med henblik på at få sagen forligt, regnes fristen for fremsendelse af klageskrift dog fra tidspunktet for denne forhandlings afslutning. Svarskrift skal sendes senest 6 måneder efter modtagelsen af klageskriftet.

Fristerne for yderligere processkrifter er 3 måneder fra senest modtagne processkrift.

Bemærkning:
Overenskomstens parter kan konkret aftale at fravige ovennævnte frister fx i tilfælde af, at sagen afventer udfaldet af en tilsvarende sag eller en straffesag. Parterne er samtidig enige om, at sager i afskedigelsesnævn skal fremmes mest muligt.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af Dansk Socialrådgiverforening/HK Kommunal, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:
Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Overenskomstens parter kan konkret aftale, at et afskedigelsesnævn består af et andet antal end 5 medlemmer. Det kan enten konkret aftales, at et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvoraf 1 medlem udpeges af KL og 1 medlem udpeges af Dansk Socialrådgiverforening/HK Kommunal, eller det

kan konkret aftales, at den ene af parterne udpeger 1 medlem, mens den anden af parterne udpeger 2 medlemmer. Uanset antallet af medlemmer har parterne altid samme antal stemmer.

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden, hvis den ansatte og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Hvis afskedigelsesnævnet finder, at bortvisningen er uberettiget, tilkendes den ansatte en erstatning, som fastsættes efter funktionærlovens § 3. Nævnet kan tillige tilkende den ansatte med mindst 8 måneders uafbrudt beskæftigelse en godtgørelse efter 5. og 6. pkt., hvis det vurderes, at en afskedigelse ikke ville have været rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 9

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.**[O.26]**

§ 24. Tjenestemandsforhør

Socialrådgivere og socialformidlere har pligt til at give møde ved tjenestemandsforhør og afgive forklaring, og forhørslederen kan forlange udtalelser afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd. Den samme forpligtelse gælder ved behandling af afskedigelsesnævnssager.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2. Seniordage - gældende til 31. december 2027

Socialrådgivere og socialformidlere er omfattet af supplerende aftale om seniordage, som giver de ansatte ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år.
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år.

- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år.

Bemærkning:
Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 60 år.

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

[O.26]*Stk. 3. Seniorfrihed - gældende fra 1. januar 2028*

Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden, jf. § 7, stk. 2 i fritvalgsaftalen, svarende til:

Alder	Seniorfrihed (05.17)	Supplerende (30.31)	Seniorfrihed i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 62 år	4 dage	1 dag	5 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i fritvalgsaftalen.**[O.26]**

Stk. 4. Udviklingsplan

Socialrådgivere og socialformidlere er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 5.

Bemærkning:
Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen. De lokale parter kan udarbejde en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter-/videreuddannelse for faggruppen. Relevant efter-/videreuddannelse vil bl.a. være diplom- og kandidatuddannelser inden for det socialfaglige og beskæftigelsesmæssige område.

Parterne peger endvidere på supervision som relevant udviklingsværktøj.

Stk. 5. Kompetencefond

Socialrådgivere og socialformidlere er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

Bemærkning:
Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. 12 løbende måneder fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der kan i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. 12 løbende måneder til masteruddannelser. Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Dansk Socialrådgiverforening henholdsvis HK Kommunal.

Stk. 6. Tryghedspulje

Socialrådgivere og socialformidlere er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

Bemærkning:
Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter, jf. aftalen. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr.

Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Dansk Socialrådgiverforening/HK Kommunal.

Stk. 7. Fleksjob

Socialrådgivere og socialformidlere er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 6.

Stk. 8. Personalegoder

Socialrådgivere og socialformidlere er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftale om personalegoder, jf. Protokollat 7.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 26. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-7.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

Den ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Det skal fremgå af specifikationen at "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

§ 27. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i henholdsvis Pensionskassen for socialrådgivere, socialpædagoger og kontorpersonale og Sampension for

1. socialrådgivere og socialformidlere, som
   a) er fyldt 21 år, og
   b) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i sammenlagt 52 uger inden for de seneste 8 år og/eller
2. socialrådgivere og socialformidlere, som har opnået ret til pension ved tidligere kommunal, amtslig eller regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Det samlede pensionsbidrag findes i § 9, stk. 1, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:
For optjening af karensperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen (26.01)) med tilhørende fortolkningsbidrag (26.02).

Dokumentation for, at karenskravet i pkt. 2 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt.

Stk. 2

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 9, stk. 2, 3 og 5-8.

[O.26]§ 28. Supplerende fritvalgsbidrag (kontant beløb)

Stk. 1 – Gældende fra 1. januar 2028

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

Stk. 2A - Midlertidig fritvalgstillæg (kontant beløb) gældende fra 1. april 2027 – 31. december 2027

Under ansættelsen får timelønnede fra 1. april 2027 til 31. december 2027 et månedligt tillæg svarende til 1,10 % af den pensionsgivende løn. Der beregnes ikke pension af tillægget. Der er indregnet særlig feriegodtgørelse samt forhøjet ferietillæg i tillægget. Tillægget indgår ikke i opgørelsen af over-/merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Midlertidigt løntillæg

Stk. 2B Fritvalgsbidrag (kontant beløb) – Gældende fra 1. januar 2028

Under ansættelsen får timelønnede et samlet fritvalgsbidrag (kontant beløb) på 1,53 % af den fritvalgsberettigede løn udbetalt månedligt.

Fritvalgsbidrag (kontant beløb)	**Supplerende fritvalgsbidrag (kontant beløb) (30.11)**	**Fritvalgsbidrag (kontant beløb) i alt**
0,45 %	1,08 %	1,53 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag – udbetalt**[O.26]**

§ 29. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Socialrådgivere og socialformidlere er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3	Løn
§ 11	ATP
§ 14	Arbejdstidens placering
§ 15	Lokale aftalemuligheder
§ 16	Spisepause
§ 17	Særlige fridage
§ 19	Overarbejde
§ 20	Arbejde i forskudt tid og rådighedsvagt
§ 24	Tjenestemandsforhør
§ 25, stk. 5	Kompetencefond

Stk. 2

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

Stk. 3

Socialrådgivere og socialformidlere, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er omfattet af § 9 Funktionærlov.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 31. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2026.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 18. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Signe Færch

Charlotte Vinderslev

For

HK Kommunal

Susanne Fagerlund

Lene Poulsen

Protokollat 1 - Ledere og souschefer ved forsorgshjem og krisecentre, der drives i henhold til §§ 109 og 110 i lov om social service

Socialrådgivere og socialformidlere, der ansættes som leder eller souschef ved forsorgshjem eller krisecentre, er omfattet af overenskomsten med følgende ændringer:

§ 1. Grundløn

Stk. 1 – Socialrådgivere

Stillingsbetegnelse	*Grundløn (løntrin og grundlønstillæg kr.*) 1. april 2026*
Leder	*41 + 9.500* *49 + 9.500*
Souschef	37 + 4.000 42 + 10.000

*Alle tillæg er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Stk. 2 – Socialformidlere

Stillingsbetegnelse	*Grundløn (løntrin og grundlønstillæg kr.*) 1. april 2026*	**[O.26]** *Grundløn (løntrin og grundlønstillæg kr.*) 1. april 2027*
Leder	41 + 9.500 49 + 9.500	41 + 17.162 49 + 17.162
Souschef	37 + 4.000 42 + 10.000	37 + 11.662 42 + 17.662 **[O.26]**

*Alle tillæg er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

§ 2. Funktionsløn

Stk. 1

1. Institutionsledere ved forsorgshjem og krisecentre på
   a) grundløn 41 + grundlønstillæg ydes et funktionstillæg på 24.400 kr. (31/3 2000-niveau)
   b) grundløn 49 + 9.500 grundlønstillæg ydes et funktionstillæg på 8.800 kr. (31/3 2000-niveau),

   Lønseddeltekst: Institutionsleder
2. Souschefer ved forsorgshjem og krisecentre på
   a) grundløn 37 + grundlønstillæg ydes et funktionstillæg på 14.000 kr. (31/3 2000-niveau),
   b) grundløn 42 + tillæg ydes et funktionstillæg på 14.800 kr. (31/3 2000-niveau)

   Lønseddeltekst: Souscheftillæg

Stk. 2

Til ansatte, som har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der lokalt aftales et funktionstillæg.

Stk. 3

Den lokale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering (lønfastsættelse) af stillingen således, at stillingen slås op med en forud aftalt funktionsløn.

§ 3. Pension

Stk. 1

Der oprettes pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere, socialpædagoger og kontorpersonale for socialrådgivere og i Sampension for socialformidlere.

Stk. 2 - Socialrådgivere

Det samlede pensionsbidrag udgør: 18,93 %**[O.26]**(pr. 1. april 2027: 21,00 %)**[O.26]**, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2 - Socialformidlere

Det samlede pensionsbidrag udgør: 18,93 % **[O.26]**(pr. 1. april 2027: 19,93 %)**[O.26]**, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

København, den 18. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Signe Færch

Charlotte Vinderslev

For

HK Kommunal

Susanne Fagerlund

Lene Poulsen

Protokollat 2 - "Hjemme-hos"-socialrådgivere og "hjemme-hos"-socialformidlere

1. Ved "hjemme-hos"-socialrådgivere/-socialformidlere forstås socialrådgivere/socialformidlere, som ansættes til varetagelse af midlertidige støtteforanstaltninger, der udføres i klienters hjem i medfør af bestemmelserne i Barnets lov § 32, stk. 1, nr. 2.
2. Socialrådgivere/socialformidlere forudsættes ansat til kontinuerlig udførelse af støttefunktioner, men kan dog ansættes for en tidsbegrænset periode af indtil 6 måneders varighed. Tidsbegrænset ansættelse herudover kan alene ske efter aftale med Dansk Socialrådgiverforening eller HK Kommunal.
3. Hvis den aftalte arbejdstid - inkl. eventuel tid til forberedelse, konferencetimer og supervision mv. - undtagelsesvis ikke kan udfyldes med støttefunktioner, er socialrådgiveren/socialformidleren forpligtet til beskæftigelse ved andet socialrådgiver-/socialformidlerarbejde, fx i social- og sundhedsforvaltningen.

København, den 18. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Signe Færch

Charlotte Vinderslev

For

HK Kommunal

Susanne Fagerlund

Lene Poulsen

Protokollat 3 - Miljøsocialrådgivere og miljøsocialformidlere

1. Miljøsocialrådgivere/-socialformidlere ansættes til at udføre miljøarbejde, hvorved forstås en forebyggende/opsøgende og udviklende social indsats i boligområder og andre væresteder i klienternes nærmiljø (bl.a. med det formål at styrke og opbygge klienternes sociale liv ("netværk")).
2. Miljøsocialrådgivere/-socialformidlere udfører hovedparten af deres arbejde i miljøet uden for den traditionelle social- og sundhedsforvaltning.
3. Arbejdet er karakteriseret ved megen arbejdstid i eftermiddags-/aftentimerne og manglende mulighed for en fast placering af en daglig arbejdstid, hvilket indebærer en fleksibel tilrettelæggelse, samt at dette gør arbejdstiden vanskelig kontrollabel, hvorfor der henvises til Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg.

København, den 18. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Signe Færch

Charlotte Vinderslev

For

HK Kommunal

Susanne Fagerlund

Lene Poulsen

Protokollat 4 - Frederiksberg Kommune - 1. maj

1. maj er en arbejdsdag.

Som kompensation til de medarbejdergrupper, der hidtil har haft fri den 1. maj, tillægges 6½ time årligt til hver medarbejder. For deltidsansatte foretages reduktion i forhold til beskæftigelsesgraden.

Friheden afholdes samlet eller delt efter aftale mellem den enkelte medarbejder og dennes leder.

København, den 18. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Signe Færch

Charlotte Vinderslev

Protokollat 5 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL gælder for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.vpt.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 ansættelsesforholdet 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 kommunes personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

> Bemærkning:
> Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders 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 for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 27 i trepartsaftale af 17. juni og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.
>
> I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, 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 e.l.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte ansættelsesmyndighedens 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

Ansættelsesmyndigheden og organisationernes (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

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.

København, den 18. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Signe Færch

Charlotte Vinderslev

For

HK Kommunal

Susanne Fagerlund

Lene Poulsen

Protokollat 6 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For medarbejdere ansat i fleksjob 1. januar 2013 og senere henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

København, den 18. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Signe Færch

Charlotte Vinderslev

For

HK Kommunal

Susanne Fagerlund

Lene Poulsen

Protokollat 7 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

Lønafledte 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 ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal 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.

Bemærkning:
Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Ansættelsesmyndigheden 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 sygefraværet.

      (fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsvurdering, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale 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/ færge-abonnement).

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 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 Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL 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 18. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Signe Færch

Charlotte Vinderslev

For

HK Kommunal

Susanne Fagerlund

Lene Poulsen

Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Funktionsløn

Der skal lokalt anvendes kriterier for funktionsløn, der er rettet både mod socialrådgivere/-formidlere og ledere.

Vejledende kriterier

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i graden af:

- Familiebehandling i forvaltningsregi
- Bevillingskompetence
- Faglig kompetence
- Udarbejdelse af handleplaner
- Behandling af ansøgninger
- Bredde i opgavesammensætningen
- Specialist inden for et delområde
- Selvstændig rådgivningsfunktion
- Projektdeltagelse eller -ledelse
- Manglende faglig ledelse
- Økonomisk og/eller faglig kompetence
- Omstillings- og udviklingsopgaver
- Tværorganisatoriske opgaver
- Koordinationsopgaver
- Faglig ledelse
- Supervisionsopgaver/kollegial supervision
- Udarbejdelse af informationsmateriale
- Metodeudvikling i socialt arbejde
- Visitation
- Undervisning
- Udredningsarbejde
- Forskning
- Sekretariatsbetjening af udvalg og nævn
- Forhandlingsopgaver
- Budgetansvar, budgetstyring
- Personaleansvar, fx målt på kompetence og antal underordnede
- Souschef- eller stedfortræderfunktion
- Integrationsarbejde med flygtninge/indvandrere
- Aktiveringsområdet (Lov om aktiv socialpolitik/aktiv lov)

- Konsulentfunktion i forbindelse med interne og eksterne samarbejdspartnere
- Konsulent i forhold til institutioner
- Arbejde med særligt belastede klientgrupper

Vejledende kriterier for ledere og souschefer ved forsorgshjem og krisecentre

- Antal beboere/brugere af institutionen
- Beboer-/brugersammensætning institutioner
- Antal beskæftigede ved institutionen
- Ledelsesansvar i forhold til områder, der ligger uden for institutionen
- Kompetence i forhold til budget og personaleledelse
- Vejlednings- og konsulentopgaver i forhold til praktikanter og eksterne samarbejdspartnere.

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

Kriterierne er ikke prioriterede eller udtømmende og passer ikke nødvendigvis til alle stillingstyper.

Kvalifikationsløn

Jobkvalificering

Ved indgåelse af lokale aftaler skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres. Erfaringskvalifikationer kan være:

- Erfaring erhvervet i nuværende stilling
- Anden erhvervserfaring af betydning for jobbet
- Bredde i faglig viden og færdigheder
- Specialviden af betydning for jobbet
- Evne til at formidle og viderebringe viden
- Flerkulturel kompetence
- Ledelseserfaring
- Forhandlings- og konfliktløsningserfaring
- Personligt udviklende kurser
- Faglig eller personlig udvikling opnået gennem andre læringsformer.

Vejledende kriterier for ledere og souschefer ved forsorgshjem og krisecentre

- 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.

Vejledende kriterier i øvrigt

Den lokale fastsættelse af kvalifikationsløn kan herudover bl.a. tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Efter- og videreuddannelse, fx: Supervisionsuddannelse, terapeutisk uddannelse, Merkonom eller masteruddannelse
- Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder erhvervet før ansættelsen.

Personlige kvalifikationer

Personlige kvalifikationer kan honoreres, hvis der lokalt er enighed herom.

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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja.
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	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
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6.ferieuge mm. (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja[1]
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja[2]
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja
[O.26] 35	Fritvalgsordning (05.17)	Ja	Ja**[O.26]**

[1] Kun omfattet af Kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

[2] Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.