

**Overenskomst for kontorpersonale,  
socialrådgivere, pædagoger og  
socialformidlere**

**2018 - 2021**

CAFA - Roskilde

Dansk Socialrådgiverforening

Socialpædagogernes Landsforbund

HK/KOMMUNAL

<b>Kapitel 1. Personafgrænsning.....</b>	<b>4</b>
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	4
<b>Kapitel 2. Månedslønnede.....</b>	<b>4</b>
§ 3. Løn.....	4
§ 4. Grundløn.....	5
§ 5. Funktionsløn.....	6
§ 6. Kvalifikationsløn.....	7
§ 7. Resultatløn.....	7
§ 8. Fritvalgsordning (løn, pension eller fri).....	8
§ 9. Funktionærlov.....	8
§ 10. Ansættelse som assistent.....	8
§ 11. Pension.....	9
§ 12. ATP.....	10
§ 13. Arbejdstid.....	10
§ 14. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde.....	10
§ 15. Arbejde i forskudt tid og rådighedsvagt.....	11
§ 16. Ferie og særlig feriegodtgørelse.....	12
§ 17. Barns 1. og 2. sygedag.....	12
§ 18. Tjenestefrihed.....	12
§ 19. Udgifter ved tjenesterejser.....	12
§ 20. Opsigelse.....	13
§ 21. Tavshedspligt.....	13
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår.....	14
§ 22 A. Supplerende ansættelsesvilkår.....	15
<b>Kapitel 3. Timelønnede.....</b>	<b>15</b>
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	15
§ 24. Pension.....	15
§ 25. Søgnehellidage og fridage.....	16
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	16
<b>Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse.....</b>	<b>16</b>

	O.18
§ 27. Ikrafttræden og opsigelse.....	16
<b>Protokollat 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan..</b>	<b>17</b>
§ 1. Formål.....	17
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	17
§ 3. Drøftelse.....	17
<b>Protokollat 2 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....</b>	<b>19</b>
<b>Protokollat 3 – Lokal Løndannelse</b>	<b>20</b>

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### Stk. 1

Overenskomsten omfatter kontorpersonele, socialrådgivere, pædagoger og socialformidlere ansat ved CAFA

### § 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

#### Stk. 1

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
  2. 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

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
  2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

#### Bemærkning:

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

## Kapitel 2. Månedslønnede

### § 3. Løn

#### Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

#### Stk. 2

De ansatte er omfattet af Fællesaftale om Ny Løn indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

**Bemærkning:**

Bestemmelserne i fællesaftalen om udmøntningsgaranti, midtvejsforhandling, procedureaftaler, gennemsnitløngaranti og forhandlingsaftaler gælder ikke. Det hidtidige tvisteløsningssystem fortsætter uændret.

*Stk. 3*

De ansatte er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat nr. 1.

**Bemærkning:**

Aftalen indebærer, at det skal udarbejdes en 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 faggrupperne.

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 6*

De 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 egetbidrag".

**§ 4. Grundløn***Stk. 1*

Grundløn for basisgrupper dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet, evt. nyansat.

*Stk. 2*

Grundlønnen for basisstillinger er:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Grundlønnen fra 1. april 2018</i>
Assistent/kontorpersonale	25/31
Socialrådgivere, pædagoger og socialformidlere	33

**Bemærkning:**

Med assistenter/kontorpersonale menes personale i administrative stillinger, som har gennemgået en erhvervsfaglig kontoruddannelse. Grundløn 31 forudsættes som hovedregel anvendt som grundløn for kontorpersonale, som er ansat i administrative stillinger, der er tillagt særlige funktioner eller selvstændige ansvarsområder samt ansatte i administrative stillinger, der har gennemgået længerevarende efteruddannelsesforløb af betydning for varetagelsen af jobbet, herunder personer, der efter tidligere overenskomster var ansat som funktionsbestemt eller personlig overassistent.

*Stk. 3*

For mellemledere og ledere er grundlønnen:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Grundlønnen fra 1. april 2018</i>
Administrative stillinger	37, 40+13.300 (31.3.2000-niveau)
Socialrådgivere, pædagoger og socialformidlere	39, 40+13.300 (31.3.2000-niveau),
Leder	46+13.300 (31.3.2000-niveau)

**Bemærkning**

Grundlønnen for mellemledere og ledere fastsættes efter lokal aftale med udgangspunkt i det ansvar og den kompetence, der tillægges de enkelte stillinger.

For ansatte i administrative stillinger forudsættes grundløn 37 som udgangspunkt anvendt til personale, som er tillagt et overordnet administrativt ansvar eller instruktionsbeføjelser. Grundløn 40 +13.300 (31.3.2000-niveau) forudsættes anvendt til bl.a. personale i administrative stillinger, som er tillagt det overordnede ansvar for foreningens økonomi – regnskabschefer og lignende.

For konsulenter – ledere og mellemledere anvendes grundlønningerne efter følgende retningslinjer:

Grundløn 39 anvendes som grundlønsniveau for socialrådgivere, socialformidlere samt pædagoger, som varetager særlige funktioner eller har særlige kvalifikationer.

Grundløn 40+13.300 (31.3.2000-niveau) benyttes som grundløn ved indplacering af stedfortrædere og souschefer.

Grundløn 46 +13.300 (31.3.2000-niveau) benyttes ved indplacering af ledere.

**§ 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 grundlønnen.

*Stk. 2*

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.

**Bemærkning:**

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 aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Opmærksomheden henledes på § 12, stk. 2, hvori er anført, at der skal tages stilling til honorering af arbejde på særlige tidspunkter for støttepersoner og samværskonsulenter. Honoreringen fastsættes som et funktionstillæg.

## § 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

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

#### Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt til ikrafttræden den 1. april 2002 eller senere, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

## § 7. Resultatløn

### Stk. 1

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 ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-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.

## § 8. Fritvalgsordning (løn, pension eller fri)

### Stk. 1

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn får den enkelte medarbejder sin egen fritvalgsordning.

Pr. 1. april 2018 afsættes 0,4 pct. af den ferieberettigede løn til fritvalgsordningen.

### Stk. 2

Medarbejderen kan hvert år i februar måned ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, om der ønskes

- 0,4 pct. ekstra i løn pr. 1. april,
- 0,4 pct. ekstra indbetaling til pensionsordningen pr. 1. april eller
- 1 ekstra feriedag til afholdelse i perioden 1. maj – 30. april

Valget er gældende for perioden 1. april i det indeværende år til 31. marts i det efterfølgende år og kan ikke omgøres i perioden.

Når medarbejderen har valgt den ønskede ordning, så fortsætter denne, med mindre medarbejderen vælger ny ordning senest med udgangen af februar måned.

#### Bemærkning:

Valget i februar 2019 er gældende for perioden 1.4.2018 – 31.3.2020 og kan ikke ændres i perioden.

### Stk. 3

Hvis medarbejderen har valgt 1 ekstra feriefri dag og ikke når at afholde denne i ferieåret, så kan denne dag udbetales på samme måde som "6. ferieuge" i ferieaftalen.

## § 9. Funktionærlov

For de ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønede).

#### Bemærkning:

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

## § 10. Ansættelse som assistent

### Stk. 1

Ved assistenter forstås kontorpersonale med lærlinge-, EFG- eller erhvervsuddannelse inden for kontorfaget.

### Stk. 2

Ved assistenter forstås ligeledes ansatte, som har gennemgået en uddannelse, der af Undervisningsministeriet, Det faglige udvalg for kontoruddannelser eller Områdeudvalget for Kontoruddannelser til Den Offentlige Forvaltning er blevet eller bliver godkendt som sidestillet med en egentlig lærlinge-, EFG- eller erhvervsuddannelse inden for kontorfaget. Som eksempel kan nævnes:

- a) gennemført elevuddannelse fra et forsikringsselskabs hovedkontor,



- b) gennemført elevuddannelse i bank eller sparekasse,
- c) gennemført elevuddannelse i civiletaterne,
- d) konkrete uddannelsesforløb godkendt i hvert enkelt tilfælde.

## § 11. Pension

### Stk. 1

For socialrådgivere og pædagoger over 21 år oprettes pensionsordning i Pensionskassen for Socialrådgivere, Socialpædagoger og Kontorpersonale.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16%.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

CAFA betaler det fulde pensionsbidrag, som på lønsedlen oplyses med et egetbidrag på 1/3 og et arbejdsgiverbidrag på 2/3.

### Stk. 2

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

### Stk. 3

For deltidsbeskæftigede er betalt merarbejde, jf. § 13, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

### Stk. 4

CAFA indbetaler pensionsbidraget månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen til Pensionskassen for socialrådgivere, Socialpædagoger og Kontorpersonale, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup,

#### Bemærkning:

Det er over for CAFA oplyst, at de hidtidige hensyn til pensionsudbetaling fortsat vil blive tilgodeset i pensionskassevedtægterne. Dette sker ved, at pensionsvilkårene optages i vedtægten, og det forudsættes, at disse skal godkendes af arbejdsgiverparten.

### Stk. 5

Indbetaling til andre pensionsleverandører kan ske efter konkret ønske og efter konkret aftale med den enkelte medarbejder. Det påhviler arbejdsgiver at informere medarbejderen om det nærmere indhold i og konsekvenser af et evt. skift af pensionsleverandør.

## § 12. ATP

1. Følgende ATP-satser gælder med virkning fra 1. januar 2018:

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

## § 13. Arbejdstid

### Stk. 1

For kontorpersonale, socialrådgivere, pædagoger og socialformidlere er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 37 timer, der som hovedregel fordeles på ugens 5 første hverdage. Arbejdstiden placeres normalt i tidsrummet 8-17.

### Stk. 2

Der skal tages stilling til, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres. Honoreringen fastsættes som et funktionstillæg.

### Stk. 3

Hvis den daglige beskæftigelse er over 4 timer, inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spisepause.

### Stk. 4

1.maj, fredag efter Kristi Himmelfartsdag, Grundlovsdag, Juleaftensdag og nytårsaf-  
tensdag er fridage. Ved arbejde på disse dage ydes erstatningsfrihed af samme varighed  
som den præsterede tjeneste med tillæg på 50%.

#### Bemærkning:

Der henvises til aftale om arbejdstid, forskudtid m.v. jfr. § 14, samt muligheden for at konvertere til årligt tillæg jfr. § 22, nr. 17.

## § 14. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

### Stk. 1

Overarbejde og merarbejde bør undgås.

### Stk. 2

Kontorpersonale på grundløntrin 25, 31 og 37 samt socialrådgivere, pædagoger og socialformidlere på grundløn 33 og 39 er omfattet af stk. 3-9.

#### Bemærkning:

Det fremhæves, at der er adgang til at yde socialrådgivere, pædagoger og socialformidlere, der ansættes som konsulenter, stedfortrædere/souschefer for ledende familieplejekonsulenter, ledende familieplejekonsulenter og andre, der ikke er omfattet af bestemmelserne om takstmæssig betaling for overarbejde, en af CAFA's bestyrelse særlig fastsat rimelig kompensation i form af frihed eller vederlag en gang for alle for ekstraordinært arbejde af større omfang, som

den pågældende igennem længere tid måtte have udført ud over, hvad der må henregnes til pågældendes arbejdsbyrde, selv når tilfældige forøgelser af denne tages i betragtning.

*Stk. 3*

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde/merarbejde ud over 1 time betales et tillæg på 26,56 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af 50 % eller 100 %, jf. stk. 8, nr. 2 og 3. For merarbejdets vedkommende gives ikke tillægsgodtgørelse.

*Stk. 6*

Overarbejde/merarbejde 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/merarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet/merarbejdet 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/merarbejde honoreres således:

1. Merarbejde betales med timeløn.
2. 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 %.
3. For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100 %.

*Stk. 9*

Den timeløn, som er nævnt i stk. 8, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 4-7.

**Bemærkning:**

Resultatløn, jf. § 3, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

**§ 15. Arbejde i forskudt tid og rådighedsvagt**

*Stk. 1*

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt samt Aftale om hviletid og fridøgn, gælder.

*Stk. 2*

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

**§ 16. Ferie og særlig feriegodtgørelse**

Ansættelsesforholdet er omfattet af KTO's ferieaftale, jfr. § 21, pkt. 19, dog med den forbedring, at den særlige feriegodtgørelse udgør 2,05 % af den ferieberettigede løn.

**§ 17. Barns 1. og 2. sygedag***Stk. 1*

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

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

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

**Bemærkning:**

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

*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 sygdom.

**§ 18. Tjenestefrihed***Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Kursusafgifter, der er forbundet med deltagelse i de bevilgede kurser samt udgifter til billigste offentlige transportmiddel fra tjenestested til kursus og retur udredes af CAFA.

*Stk. 4*

Tjenestefrihed med lønafkorting kan i øvrigt, i det omfang tjenesten efter CAFAs afgørelse tillader det, bevilges til vedkommende faglige organisations arbejde.

**§ 19. Udgifter ved tjenesterejser**

Der ydes time/dagpenge efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

## § 20. Opsigelse

### *Stk. 1*

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en medarbejder 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*

Forud for uansøgt afskedigelse – dog bortset fra afskedigelse af prøveansatte – skal der gives pågældende medarbejder og vedkommende faglige organisation underretning om sagens stilling.

Hvis vedkommende faglige organisation ønsker det, optages forhandling om spørgsmålet inden for en frist af 14 dage efter modtagelsen af den nævnte underretning.

### *Stk. 3*

CAFA skal sende kopi af enhver uansøgt afskedigelse til den ansattes faglige organisation. Enhver opsigelse skal indeholde en begrundelse.

### *Stk. 4*

Hvis organisationen skønner, at en uansøgt afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller CAFAs forhold, kan organisationen, inden for en frist af 1 måned efter opsigelsesbrevets dato kræve spørgsmålet forhandlet med CAFA.

### *Stk. 5*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i foreningen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan vedkommende faglige organisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor CAFA inden for 1 måned efter forhandlingen.

### *Stk. 6*

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af organisationen og 2 medlemmer udpeges af CAFA. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

### *Stk. 7*

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller CAFAs forhold, kan det pålægges CAFA 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.

## § 21. Tavshedspligt

Medarbejderen skal iagttage tavshed med hensyn til forhold, som pågældende i stillingsmedfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af den pågældendes foresatte.

Tavshedspligten ophører ikke ved ansættelsesforholdets ophør.

## § 22. Ørige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre). Protokollat og de rammeaftaler som protokollatet henviser til kan findes på forhandlingsfællesskabets hjemmeside: [forhandlingsfaellesskabet.dk](http://forhandlingsfaellesskabet.dk)

1. Ansættelsesbreve
2. Lønninger
5. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)
6. Lønberegning/lønfradrag
7. Åremålsansættelse
11. Tilrettelæggelse af arbejdstid
12. Decentrale arbejdstidsaftaler
13. Deltidsarbejde
14. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid
15. Tidsbegrænset ansættelse
16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid
17. Konvertering af ulempetillæg
18. Tele- og hjemmearbejde
19. Ferie
20. Barsel mv.
21. Tjenestefrihed uden løn
22. Seniorpolitik, *bortset* fra bestemmelserne om seniordage og seniorpolitiske puljer
23. Integrations- og oplæringsstillinger
24. Befordringsgodtgørelse
25. Kompetenceudvikling – se Protokollat nr. 1 for supplerende bestemmelser
26. Socialt kapitel – se § 20 A for supplerende bestemmelser
27. Virksomhedsoverenskomster
28. Retstvistaftalen
29. Aftale om kontrolforanstaltninger
30. SU og tillidsrepræsentanter
31. MED og tillidsrepræsentanter
32. Aftale om trivsel og sundhed
33. Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger

## § 22 A Supplerende ansættelsesvilkår

### 1. Socialt kapitel

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jfr. Protokollat 2.

## Kapitel 3. Timelønnede

### § 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling

#### Stk. 1

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

Bemærkning:

Resultatløn, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

#### Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

#### Stk. 3

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

### § 24. Pension

#### Stk. 1.

CAFA opretter pensionsordning i Pensionskassen for Socialrådgivere, Socialpædagoger og Kontorpersonale for

1. ansatte, som
  - a) er fyldt 21 år, og
  - b) 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. ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 A og § 10 B ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16% jf. § 10, stk. 1, af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Protokollat om generelle ansættelsesvilkår, Kapitel 3, nr. 11. Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.

#### Stk. 2

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 2, 4 og 5.

## § 25. Søgnehelligdage og fridage

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

## § 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

### Stk. 1

Socialrådgivere og socialformidlere er i øvrigt omfattet af følgende:

- § 3 Løn
- § 11 ATP
- § 12 Arbejdstid
- § 13 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 14 Arbejde i forskudt tid og rådighedsvagt
- § 15 Barns 1. og 2. sygedag
- § 17 Udgifter ved tjenesterejser
- § 19 Tavsghedspligt
- § 20 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 1, 2, 6, 12-15, 17, 19-30

## Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

### § 27. Ikrafttræden og opsigelse

#### Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2018.

#### Stk. 2

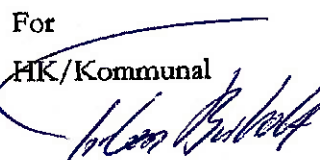
Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021. Opsigelsen skal ske skriftligt.

#### Stk. 3


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

Roskilde, den 6/12-18

For  
CAFA 

For  
HK/Kommunal 

For   
Dansk Socialrådgiverforening

For   
Socialpædagogerne Landsforbund



## **Protokollat nr. 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan**

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og de kommunale arbejdsgivere er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ansatte ved CAFAs:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk)

### **§ 1. Formål**

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

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele 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 CAFAs personalepolitik.

### **§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning**

#### *Stk. 1*

Der skal udarbejdes en 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.

#### *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*

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om CAFAs politik på kompetenceudviklingsområdet jf. §4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere drøfter udvalget bl.a. sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

#### *Stk. 2*

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanten drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for den pågælden-

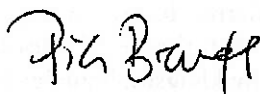
de personalegruppe, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

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.

Roskilde, den 6/12-18

For  
CAFA




For

Dansk Socialrådgiverforening



For

Socialpædagogernes Landsforbund



For

HK/Kommunal



## Protokollat nr. 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

### Stk. 1

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapital, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været droftet i det overste medindflydelsesorgan. Denne droftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

### Stk. 2

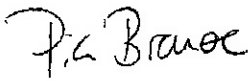
Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

### 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 parter deltage. 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.

Roskilde, den 6/12-18

For  
CAFA 

For   
Dansk Socialrådgiverforening

For   
Socialpædagogernes Landsforbund

For  
HK/Kommunal 

### Protokollat nr. 3 – Lokal Løndannelse

Forhandling på CAFA om overenskomst for perioden 2018 til 2021

Deltagere:

Pia Brenøe – leder

Stine Frandsen – souschef

Kim Kammer – Tillidsrepræsentant

Jan Vium – Socialpædagogerne

Jan Vium havde mandat på vegne af HK og DS.

Der er enighed om at videreføre overenskomsten på uændrede vilkår.

Opdateret overenskomst fremsendes fra Socialpædagogerne til underskrift.

Det er aftalt, at minimum 0,35% af lønsummen, med virkning fra 1. april 2019, forhandles lokalt under lokal løndannelse.

Pia Brenøe gav et tilbud om, med virkning fra 1. april 2018, at indgå aftale med Kim Kammer om tillæg på 2 løntrin til 4 medarbejdere. Denne del gør Pia Brenøe og Kim Kammer selv færdig.

Roskilde, den 6/12-18

For  
CAFA 

For <sup>6/12 18</sup>   
Dansk Socialrådgiverforening

For  
Socialpædagogerne Landsforbund 

For  
HK/Kommunal 