

**Overenskomst for pædagogisk personale i
daglejeordninger og central pladsanvisning,
bortset fra central pladsanvisning i
Frederiksberg Kommune**

KL

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	5
Kapitel 2. Månedslønnede	6
§ 3. Løn	6
§ 4. Grundløn, den kommunale dagplejeordning	6
§ 5. Grundløn, central pladsanvisning	7
§ 6. Funktionsløn	7
§ 7. Kvalifikationsløn	8
§ 8. Resultatløn	9
§ 9. Funktionærlov	9
§ 10. Pension	9
§ 11. ATP	11
§ 12. Arbejdstid	11
§ 13. Frit valg (gældende fra den 1. april 2011 til 1. januar 2012)	12
§ 13A. Frit valg (gældende fra 1. januar 2012)	12
§ 13B. Overgangsregler pr. 1. januar 2012	13
§ 14. Deltidsbeskæftigelse	13
§ 15. Overarbejde for dagplejepædagoger og stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger og pædagoger i pladsanvisningen	13
§ 16. Arbejde i forskudt tid	14
§ 17. Telefongodtgørelse	14
§ 18. Barns 1. og 2. sygedag	15
§ 19. Tjenestefrihed	15
§ 20. Udgifter ved tjenesterejser	15
§ 21. Opsigelse	15
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår	17
§ 22A. Supplerende ansættelsesvilkår	18
Kapitel 3. Timelønnede	18
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling	18
§ 24. Pension	19
§ 25. Sønehelligdage	19
§ 26. Opsigelse og sygdom	19
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår	19
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	20
§ 28. Ikrafttræden og opsigelse	20
Protokollat nr. 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	21
Protokollat nr. 2. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	22
Bilag 1. Idekatalog	24
1. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes.	24

2. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes. 24

Bilag 2. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse .25

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som stedfortræder eller dagplejepædagog ved kommunale dagplejeordninger til at føre tilsyn med dagplejehjem og evt. gæstedagplejehuse, og som har gennemgået en af følgende uddannelser:

1. Pædagoger uddannet i henhold til lov nr. 315 af 19. april 2006 om uddannelse til professionsbachelor som pædagog.
2. Diakoner af den socialpædagogiske linje (fra Diakonskolen i Århus).
3. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
4. Pædagoguddannelsen på Færøerne.
5. Tidligere uddannelser: Børneforsorgspædagog af almenlinien og småbørnslinien, Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse), Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særfor sorgen, Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)), Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog) og andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

Bemærkning:

Der henvises til bestemmelser om formidlet dagpleje i Lov nr. 501 af 6. juni 2007 med senere ændringer (dagtilbudsloven).

Stk. 2

Overenskomsten omfatter endvidere pædagogisk uddannet personale med nordiske uddannelser svarende til stk. 1, pkt. 1.

Bemærkning:

For så vidt angår de nordiske uddannelser er udgangspunktet, at det er den ansættende myndighed, der foretager vurderingen.

Stk. 3

Endvidere omfatter overenskomsten pædagoger i pladsanvisningen.

Bemærkning:

Der henvises til bestemmelser om central pladsanvisning i Lov nr. 501 af 6. juni 2007 med senere ændringer (dagtilbudsloven).

Stk. 4

Overenskomsten gælder for kommunalt ansatte i

1. KL's forhandlingsområde,
2. Københavns Kommune og
3. Frederiksberg Kommune.

Stk. 5

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd,
2. pensionerede tjenestemænd,
3. tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge,
4. ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til, samt
5. ansatte ved beskæftigelsesarbejder for erhvervshæmmede og ved revalideringsforanstaltninger, jf. lov om social service og lov om aktiv socialpolitik.

Stk. 6

Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i stk. 1 nævnte uddannelser omfattes af overenskomsten.

Stk. 7

Kommunalbestyrelsen kan efter forudgående forhandling med den lokale afdeling af FOA – Fag og Arbejde give dispensation fra uddannelseskravene for det konkrete ansættelsesforhold.

§ 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 2010 til og med 1. december 2010 eller ansættelse fra 16. januar 2011 til og med 16. februar 2011.

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 2010 til og med 30. november 2010 eller ansættelse fra 16. januar 2011 til og med 15. februar 2011.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4 og § 5,
2. Funktionsløn, jf. § 6,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 7, og
4. Resultatløn, jf. § 8

Stk. 2

De ansatte efter denne overenskomst er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område,
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Fællesaftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, procedureaftaler, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Fællesaftale om lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.06.

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 09.21.

Stk. 3

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

Stk. 4

Lønnen udbetales månedvis bagud.

Stk. 5

Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelsen efter denne overenskomst har været forudlønt, bevarer retten til forudløn som en personlig ordning.

Stk. 6

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".

§ 4. Grundløn, den kommunale dagplejeordning

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat. I grundlønnen indgår endvidere betaling for deltagelse i rådighedsordning.

Stk. 2

[O.11] Grundlønnen for stedfortrædere er løntrin 28 (pr. 1. januar 2012 løntrin 29).

[O.11]

Lønseddeltekst: Grundløn.

Bemærkning:

Stedfortrædere er alene pligtige til at varetage ledelsesopgaver ved lederens fravær.

Opmærksomheden henledes på, at kommunalbestyrelsen kan pålægge en dagplejepædagog at fungere som stedfortræder og deltage i telefontræffetid om morgenen i hjemmet.

Stk. 3

[O.11] Grundlønnen til dagplejepædagoger er løntrin 26 (pr. 1. januar 2012 løntrin 27). [O.11]

Lønseddeltekst: Grundløn.

Stk. 4

[O.11] Grundlønshøjelserne pr. 1. januar 2012 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. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte. [O.11]

§ 5. Grundløn, central pladsanvisning

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat.

Stk. 2

[O.11] Grundlønnen for pædagoger i pladsanvisningen er løntrin 30 (pr. 1. januar 2012 løntrin 32). [O.11]

Lønseddeltekst: Grundløn.

Stk. 3

[O.11] Grundlønshøjelserne pr. 1. januar 2012 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. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte. [O.11]

§ 6. 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 udover de funktioner, der forventes varetaget udover gruppens grundløn.

Stk. 2 Obligatorisk funktionsløn stedfortrædere.

Såfremt der ikke til stedfortrædere i dagplejen, ansat efter 31. marts 1998, aftales funktionsstillæg, der overstiger tidligere rådighedstillæg, ydes som minimum et funktionsstillæg på 6.900 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Løseddeltekst: Funktionsstillæg.

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 i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. aftale om konvertering til årligt ulempetillæg.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og til enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen er opfyldt.

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.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan det i bilag 1 nævnte idekatalog anvendes.

§ 7. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales lokalt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg 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:

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 aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende

tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan det i bilag 1 nævnte idekatalog anvendes.

§ 8. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte 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 ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 9. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 21. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 10. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i Sampension KP LIVSFORSIKRING A/S for den ansatte.

Stk. 2

[O.11] Det samlede pensionsbidrag udgør

- a) 13,54 % af den pensionsgivende løndele, hvis den ansatte vælger en pensionsforhøjelse, jf. overenskomstens § 13, stk. 1, nr. 2 eller § 13A, stk. 1, nr. 1.
- b) 13,14 % af de pensionsgivende løndele, hvis den ansatte vælger løntillæg, jf. overenskomstens § 13, stk. 1, nr. 1 eller § 13A, stk. 1, nr. 2 [O.11].

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 3

Grundløn er pensionsgivende. Funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog bemærkning til § 6, stk. 3 og § 7, stk. 2.

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. 4

For deltidsbeskæftigede er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

Den ansattes rettigheder er fastsat i de regulativer, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningen.

Stk. 7

Pensionsbidraget indbetales til Sampension KP LIVSFORSIKRING A/S, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.

Stk. 8

[O.11] Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokale midler. Ved pensionsforbedringer forudsættes, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

Stk. 9

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. **[O.11]**

Stk. 10

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.

- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
c) Løndelen 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.

Bemærkning:

Den ansattes rettigheder er fastsat i de vedtægter, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningen.

Der tilkommer udover de i stk. 1. nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

§ 11. ATP

1. For ansatte gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer, der som hovedregel fordeles på ugens 5 første hverdage.

Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

Stk. 2

Telefontræffetid om morgenen i hjemmet for stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger indregnes i arbejdstiden med halvdelen.

Bemærkning:

Såfremt dagplejepædagoger pålægges, at morgentelefontræffetid skal udføres udenfor tjenestestedet, fastsættes vilkårene herfor efter lokal forhandling.

Stk. 3

Stedfortrædere, der hidtil har fået telefontræffetid om morgenen indregnet med mere end halvdelen, opretholder sådan aftale som en personlig ordning.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at aftenmøder vil kunne skemalægges og således indregnes i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for dagplejepædagoger og stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger og pædagoger i central pladsanvisning.

§ 13. Frit valg (gældende fra den 1. april 2011 til 1. januar 2012)

Stk. 1

[O.11] Den enkelte ansatte kan vælge mellem følgende:

1. Et fritvalgstillæg på 0,35 % af lønnen. Tillægget beregnes af de pensionsgivende lønde. Tillægget er pensionsgivende, og der ydes særlig feriegodtgørelse af tillægget. Tillægget ydes månedsvis bagud.
2. En forhøjelse af pensionsbidragssatsen fra 13,14 til 13,54 %.
3. Ansatte kan fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år, i stedet vælge at holde 1 seniordag. Seniordagen afholdes efter tilsvarende regler som seniordage i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

Bemærkning:

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 05.21.

Stk. 2

Allerede ansatte kan ikke foretage omvalg med virkning for 2011.

Stk. 3

Nyansatte, skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker ekstra pensionsbidrag eller fritvalgstillæg, eller for 58 årige og derover, seniordage.

Stk. 4

Der ydes fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. [O.11]

§ 13A. Frit valg (gældende fra 1. januar 2012)

Stk. 1

[O.11] Den enkelte ansatte, som er månedslønnet og omfattet af en pensionsordning, kan vælge mellem følgende:

1. En forhøjelse af pensionsbidragssatsen fra 13,14 til 13,54 %.
2. Et fritvalgstillæg svarende til pensionsforhøjelsen, jf. punkt 1.
3. Tillægget udbetales pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.

Stk. 2

Ansatte skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker ekstra pensionsbidrag eller fritvalgstillæg.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Stk. 3

Der ydes fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Stk. 4

Ansatte, som ønsker at ændre sit valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest den 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres den førstkommande 1. januar. [O.11]

§ 13B. Overgangsregler pr. 1. januar 2012

Stk. 1 [O.11] Allerede ansatte under 58 år

- a) Allerede ansatte, som er omfattet af fritvalgsordningen, og som ønsker at fortsætte på samme vilkår som hidtil, bibeholder deres valg, og skal ikke foretage sig noget aktivt i forbindelse med den nye overenskomsts ikrafttræden.
- b) Allerede ansatte, som er omfattet af fritvalgsordningen, og som ønsker omvalg med virkning fra 1. januar 2012, skal give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked senest den 1. oktober 2011.

Stk. 2 Allerede ansatte på 58 år eller derover

- a) Ansatte, som har valgt seniordage, skal senest den 1. oktober 2011 give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de vælger pension eller løn med virkning fra 1. januar 2012, jf. § 13A, stk. 1.

Der ydes fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

- b) Ansatte, som har valgt pension eller fritvalgstillæg, og som ønsker at fortsætte på samme vilkår som hidtil, skal ikke foretage sig noget aktivt i forbindelse med den nye overenskomsts ikrafttræden.

Ansatte, som har valgt pension eller fritvalgstillæg, og som ønsker omvalg med virkning fra 1. januar 2012, skal give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked senest den 1. oktober 2011.

Bemærkning:

Allerede ansatte opnår derudover ret til seniordage, jf. § 22A.[O.11]

§ 14. Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

Der kan, såfremt forholdene tillader det, gives adgang til deltidsbeskæftigelse.

Stk. 2

Arbejdstiden for deltidsbeskæftigede tilrettelægges med et fast gennemsnitligt antal timer pr. uge.

Stk. 3

Tilsigelse til merarbejde skal meddeles pågældende dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til merarbejde udover en time ydes et tillæg pr. gang på kr. 26,56 [O.11](pr. 1. januar 2012 26,64)[O.11] (31/3 2000-niveau).

§ 15. Overarbejde for dagplejepædagoger og stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger og pædagoger i pladsanvisningen

Stk. 1

Forekommende overarbejde godtgøres som udgangspunkt, jf. stk. 3, med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af henholdsvis 50 % og 100 % beregnet efter nedenstående.

Stk. 2

Overarbejde bør varsles senest dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde udover 1 time ydes et tillæg pr. gang på kr. 26,56 [O.11] (pr. 1. januar 2012 26,64) [O.11] (31/3 2000-niveau).

Stk. 3

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 lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4

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. 5-8. Det kan aftales, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 5

Beordret og kontrollabelt overarbejde aflønnes med timeløn beregnet som 1/1924 af pågældendes nettoårsløn efter §§ 3-7, med tillæg af henholdsvis 50 % og 100 %.

Stk. 6

De med tillæg af 50 % beregnede satser ydes for de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør samt for indtil 3 overarbejdstimer på arbejdsfri lørdage før kl. 12.00.

Stk. 7

De med tillæg af 100 % beregnede satser ydes for andet overarbejde.

Stk. 8

For deltidsbeskæftigede ydes kun godtgørelse for overarbejde, hvis arbejdet strækker sig ud over kontorets normale arbejdstid den pågældende dag.

For deltagelse i aftenmøder ydes dog godtgørelse for overarbejde, såfremt den deltidsbeskæftigedes faste ugentlige arbejdstid overskrides.

§ 16. Arbejde i forskudt tid

Stk. 1

I KL's forhandlingsområde ydes betaling for arbejde i forskudt tid på hverdage efter Aftale om arbejde i forskudt tid og holddrift.

Stk. 2

I Københavns og Frederiksberg kommuner ydes betaling efter de for tjenestemænd gældende regler.

§ 17. Telefongodtgørelse

Telefonudgifter godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

§ 18. 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 sygefravær.

§ 19. 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.

§ 20. Udgifter ved tjenesterejser

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

§ 21. Opsigelse

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

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til forbundet ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes forbundet skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre dette strider mod den

tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til:

FOA – Fag og Arbejde
Stauings Plads 1-3
1790 København V
forha001@foa.dk

Stk. 4

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan forbundet kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af de kommunale forhandlingsorganer og 2 af FOA - Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand.

Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege denne. 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.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden, idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. For nævnet kan afhøres parter og vidner.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller i kommunens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem kommunen og den ansatte har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder nævnet, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, kan det pålægges kommune at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse, svarende til sædvanlig løn for en periode svarende til det

dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet.

Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

1. Ansættelsesbreve(04.11).
2. **[O.11]**Lønninger(04.30).**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32).
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion).
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38).
9. Supplerende pension.
10. Opsamlingsordningen (26.01).
11. Gruppeliv (04.74).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).
14. Deltidsarbejde (04.83).
15. Tidsbegrænset ansættelse (04.84).
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86).
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87).
20. Ferie.
21. Barsel mv. (05.13) **[O.11]**og barselsudligning.**[O.11]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15).
23. **[O.11]**Seniorpolitik. **[O.11]** (05.21) – se § 22A for supplerende bestemmelser.
24. **[O.11]** Integrations – og oplæringsstillinger (05.25).**[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71).
26. Kompetenceudvikling (05.31).

Ansatte efter denne overenskomst med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet er omfattet af supplerende aftale om kompetenceudvikling/ udviklingsplan. Aftalen findes i bilag 3.
27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41).**[O.11]**

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af supplerende aftale om socialt kapitel, jfr. fortolkningsbidrag til ”Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob”, jf. protokollat 1.
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51).

29. Retstvistaftalen (05.61).
30. Aftale om kontrolforanstaltninger.
31. [O.11]SU og tillidsrepræsentanter (05.80).[O.11]
32. [O.11]MED og tillidsrepræsentanter(05.86).[O.11]
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.
34. [O.11]Aftale om trivsel og sundhed.[O.11]
35. [O11]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.00).[O.11]

§ 22A. Supplerende ansættelsesvilkår

[O.11]Med virkning fra kalenderåret 2012 kan ansatte fra og med det kalenderår de fylder 58 år, afholde 1 seniordag. Seniordagen supplerer de dage, der er aftalt med KTO.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension fremgår af senioraftalen.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 05.21. [O.11]

Antallet af seniordage efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Fravær i alt (seniordage)
Det kalenderår vedkommende fylder 58 år	2 dage	1 dag	3 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år.	3 dage	1 dag	4 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	1 dag	5 dage

Kapitel 3. Timelønnede

§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen i henhold til §§ 3-7.

Stk. 2

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

Kommunen opretter pensionsordning i Sampension KP LIVSFORSIKRING A/S for

1. *ansatte*, som har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002.

Pensionsbidraget fremgår af § 10, stk. 2.

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 § 22 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

2. *ansatte*, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 2

Pensionsbidraget indbetales til Sampension KP LIVSFORSIKRING A/S, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 3 og 4.

§ 25. Søgnehellidage

Ansatte, som har været beskæftiget ved kommunen i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehellidag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

§ 26. Opsigelse og sygdom

Stk. 1

For timelønnede, der ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, kan ansættelsesforholdet ophæves fra dag til dag. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Stk. 2

For timelønnede, der er antaget med henblik på varig beskæftigelse, er opsigelsesvarslet i de første 3 måneder gensidigt 14 dage til fratræden ved månedens udgang og derefter 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i dagpengeloven.

§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår

Timelønnede er omfattet af

- a) § 12, arbejdstid
- b) § 15, overarbejde

- c) § 16, forskudt tid
- d) § 20, udgifter ved tjenesterejser
- e) § 22, øvrige ansættelsesvilkår med undtagelse af nr. 6 midlertidig tjeneste i højere stilling.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 28. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra 1. april 2011.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastlægges lønnen efter aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der var gældende på den dag, til hvilken overenskomstens blev opsagt.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

Protokollat nr. 1. 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 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 forhåndsftaler, 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.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

Protokollat nr. 2. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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 kommunen 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 skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen 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, helbredsbedømmelse, 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 medarbejders 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 jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. 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 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

Bilag 1. Idekatalog

1. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

- Antal medarbejdere.
- Økonomisk ansvar.
- Projekter/udviklingsopgaver.
- Kompetence i forhold til øvrige medarbejdere.
- Styrelsmæssige forhold, (forældrebestyrelser mv.).
- Særlige arbejdsopgaver.
- Stillingens indhold, grader af ansvar.
- Uddannelsesopgaver.
- Koordinerende funktioner/opgaver.
- Arbejdstilrettelæggelse.
- Koordinerende ledelsesfunktioner.
- Opgaver i forhold til særlige børnegrupper.
- Antallet af børn.

2. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

Erfaring, som kan måles på flere måder.

- Inden for fagområdet.
- Uden for faget.
- På arbejdsstedet.
- Med særlige arbejdsopgaver.
- Efter/videreuddannelse.
- Ledelseserfaring.

Specialviden, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner (fleksibilitet), ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg.

De følgende eksempler på mere subjektive kriterier, er ikke egnede som selvstændige kriterier, men bør højst supplere de objektive kriterier: samarbejdsevne, selvstændighed, engagement, kreativitet.

Bilag 2. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse

Stk. 1

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn, inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn, chef- og lederpuljen eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 blev ydet 1 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i kommunen.

Stk. 3

Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.