

Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv.

KL

FOA - Fag og Arbejde

| Indholdsfortegnelse | Side |
|--|-------------|
| Kapitel 1. Personafgrænsning | 4 |
| § 1 Hvem er omfattet | 4 |
| § 2. Pædagogstuderende | 4 |
| § 3 Hvor kan man ansættes | 5 |
| § 4. Ikke omfattede | 6 |
| Kapitel 2. Månedslønnede | 6 |
| § 5. Personafgrænsning | 6 |
| § 6. Løn | 6 |
| § 7. Grundløn | 7 |
| § 8. Funktionsløn | 9 |
| § 9. Kvalifikationsløn | 11 |
| § 10. Personlig løngaranti og overgangstillæg | 11 |
| § 11. Resultatløn | 12 |
| § 12. Funktionærlov | 12 |
| § 13. Deltidsbeskæftigelse | 13 |
| § 14. Lønudbetaling | 13 |
| § 15. Pension | 13 |
| § 16. ATP | 15 |
| § 17. Frit valg (gældende fra 1. januar 2012) | 16 |
| § 18. Arbejdstid mv. | 16 |
| § 19. Kolonihold og ferierejser for grupper | 17 |
| § 20. Barns 1. og 2. sygedag | 18 |
| § 21. Opsigelse | 18 |
| § 22. Tjenestefrihed | 20 |
| § 23. Tavshedspligt | 21 |
| § 24. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede | 21 |
| § 25. Supplerende ansættelsesvilkår | 22 |
| Kapitel 3. Timelønnede | 23 |
| § 26. Personafgrænsning | 23 |
| § 27. Løn, lønberegning | 23 |
| § 28. Pension | 23 |
| § 29. Arbejdstid mv. | 24 |
| § 30. Opsigelse og sygdom | 25 |
| § 31. Fravær af familiemæssige årsager | 25 |
| § 32. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede | 25 |
| Kapitel 4. Pædagogstuderende | 25 |
| § 33. Personafgrænsning | 25 |
| § 34. Løn, lønberegning | 25 |
| § 35. Arbejdstid | 26 |
| § 36. Mer- og overarbejde | 27 |
| § 37. Sygdom, barns 1. og 2. sygedag | 27 |
| § 38. Fravær af familiemæssige årsager | 27 |
| § 39. Opsigelse | 27 |
| § 40. Øvrige ansættelsesvilkår for pædagogstuderende | 27 |

| | |
|--|-----------|
| Kapitel 5. Ikrafttrædelsesbestemmelser | 28 |
| § 41. Ikrafttrædelse og opsigelse af overenskomsten..... | 28 |
| Protokollat nr. 1..... | 29 |
| Vedrørende ”Hjemme-hos” pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol..... | 29 |
| Protokollat nr. 2. | 30 |
| Vedrørende løn- og øvrige ansættelsesvilkår for ”Hjemme-hos” pædagoger, der ansættes i Københavns Kommune til varetagelse af midlertidige støtteforanstaltninger, der udføres i klienters hjem, i medfør af bestemmelserne i § 40 i lov om social service og §§ 83 og 84 i lov om aktiv socialpolitik | 30 |
| Protokollat nr. 3. | 31 |
| Vedrørende dobbeltansættelse..... | 31 |
| Protokollat nr. 4. | 32 |
| Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob..... | 32 |
| Protokollat nr. 5. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder | 33 |
| Protokollat nr. 6. Særlige bestemmelser vedrørende pædagogisk personale ved Frederiksberg Kommunes boformer | 35 |
| § 1 A. Institutioner | 35 |
| § 1 B. Uddannelser | 35 |
| § 2. Grundløn | 36 |
| § 3. Kvalifikationsløn mellemløbere (særlige bestemmelser) | 37 |
| § 4. Grundløn basisstillinger (særlige bestemmelser)..... | 38 |
| § 5. Funktionsløn..... | 38 |
| § 6. Kvalifikationsløn | 39 |
| Bilag 1. Uddannelser..... | 40 |
| Bilag 2. | 41 |
| Grundløn og indplacering pr 1. april 2003..... | 41 |

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1 Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter omsorgs- og pædagogisk uddannet personale mv., jf. bilag 1, ved ansættelse i de af overenskomsten omfattede stillinger ved Københavns kommune og pædagogisk uddannet personale ved Frederiksberg Kommunes boformer jfr. protokol 6.

Endvidere omfatter overenskomsten pædagogstuderende under lønnet praktik ved de af overenskomsten omfattede institutioner.

Stk. 2

Det bør ved opslag af stillinger som afdelingsleder, stedfortræder for forstander, stedfortræder for leder, overlærer (viceforstander) anføres, at uddannelsen gerne ses suppleret med årskursus fra Socialpædagogisk Højskole.

Stk. 3

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

Stk. 4

Efter aftale mellem Københavns Kommune og den lokale afdeling af FOA – Fag og Arbejde (dvs. Landsforeningen for Socialpædagoger) kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene. Dette gælder dog ikke ved ansættelse ved de i § 3, punkt A nævnte plejehjem.

Stk. 5

Ansættelse af uddannede plejere samt social- og sundhedsassistenter ved bofællesskaber for sindslidende kan ske efter denne overenskomsts bestemmelser. Ansættelse kan finde sted uden aftale med FOA – Fag og Arbejde i henhold til stk. 2.

Bemærkning:

Hvis der ansættes personer uden uddannelse som folkeskolelærer i stillingen som overlærer (viceforstander), forudsættes det, at ansvaret for skoleundervisningen pålægges forstanderen, såfremt denne har en uddannelse som folkeskolelærer, eller en anden lærer/overlærer.

Personer, der ikke opfylder overenskomstens uddannelseskrav, kan kun ansættes efter aftale med FOA – Fag og Arbejde/Landsforeningen for Socialpædagoger.

§ 2. Pædagogstuderende

Overenskomsten omfatter studerende i perioder, hvor de under uddannelse til pædagog deltager i den lønnede praktik, jf. lovbekendtgørelse nr. 315 af 19. april 2006 om uddannelse af pædagoger.

§ 3 Hvor kan man ansættes

Stk. 1

Overenskomsten omfatter socialpædagoger mv. ved de i punkt A, B og C nævnte kommunale institutioner og tilbud samt ansatte under Københavns Kommune beskæftiget som:

- 1) hjemmevejleder, beskæftiget med opgaver i henhold til §§ 81, 101 og 102 i lov om social service, samt specialrådgivning og vejledning til personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
- 2) ”hjemme-hos” pædagog til varetagelse af midlertidige støtteforanstaltninger, der udføres i klienters eget hjem i medfør af bestemmelserne i § 52 i lov om social service og §§ 83 og 84 i lov om aktiv socialpolitik. Overenskomsten omfatter ikke støttefunktioner i forbindelse med børns skoleundervisning eller døgninstitutionsophold. Overenskomsten omfatter endvidere ikke støttefunktioner, der udføres i daginstitutioner.
- 3) børne- og ungdomskonsulent til i henhold til bestemmelserne i lov om social service at varetage støtte til lokalforvaltningen i sager om børn og unge samt vurdere anbringelser af børn og unge uden for eget hjem og udøvelse af de deraf følgende tilsyn.
- 4) ansat i stillinger med særlige arbejdsområder/funktioner, der ikke er dækket af ovenstående områder for personale med en pædagogisk uddannelse, og hvor der ved ansættelsen af den pågældende er lagt vægt på de faglige og teoretiske kvalifikationer vedkommende har erhvervet sig i kraft af den pædagogiske uddannelse.

A. Botilbud mv.

- 1) Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 107 og 108, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.
- 2) Institutioner og botilbud til behandling af stofmisbrugere.
- 3) Institutioner og botilbud for sindslidende.
- 4) Plejehjem, herunder Socialpsykiatriske bocentre/bosteder.
- 5) Hjemløse-tilbud.

B. Døgninstitutioner

- Døgninstitutioner for børn og unge jf. lov om social service § 67 stk. 1 og stk. 3, herunder institutioner for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne samt sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.

C. Aktivitets- og samværstilbud

- Aktivitets- og samværstilbud for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 103 og 104, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.

§ 4. Ikke omfattede

Stk. 1

Overenskomsten omfatter ikke

1. Tjenestemænd og reglementsansatte
2. Pensionerede tjenestemænd og reglementsansatte
3. Ansatte, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har betalt bidrag til.

Bemærkning:

Bestemmelsen forhindrer ikke, at der i henhold til denne overenskomst kan ske ansættelse af personer med orlov fra en tjenestemandstilling. Eventuel ansættelse sker tidsbegrænset og max. i 5 år, således at den ophører senest ved orlovsperiodens udløb.

Den pågældende optjener kun løn- og pensionsanciennitet i det ene ansættelsesforhold.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke ledere og souschefer ved institutioner, der i Københavns Kommune drives i henhold til lov om social service § 110.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 5. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter medarbejdere, som

1. gennemsnitligt har en arbejdstid på mindst 8 timer om ugen.
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

§ 6. Løn

Stk. 1

Lønssystemet består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. §§ 4, 4A, 7 og 7A.
2. Funktionsløn, jf. §§ 5, 5A og 8.
3. Kvalifikationsløn, jf. §§ 6 og 9.
4. Resultatløn, jf. § 8.

Stk. 2

De ansatte er omfattet af:

1. **[O.11]**Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område.**[O.11]**
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.

3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

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

Aftale om udmøntningsgaranti 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 til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelse efter denne overenskomst har været forudlønt, bevarer retten til forudløn.

Stk. 7

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".

§ 7. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen for konsulentgruppen dækker de funktioner, der kan forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat konsulent.

Grundlønnen for basisgruppen dækker de funktioner, der kan forventes varetaget af en nyuddannet/nyansat medarbejder i en basisstilling.

Stk. 2

Grundlønnen er:

| | Stillingsbetegnelse | Løntrin fra 01.04.2011 | [O.11]Løntrin fra 01.01.2012 |
|----|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. | Overlærer (viceforstander) ved de under § 3 stk. 1, B nævnte institutioner med intern skolefunktion | 36+ 4.000 kr. eller 42+ 4.000 kr. | 36+ 5.000 kr. eller 42+ 5.000 kr. |
| 2. | Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser | 36+ 4.000 kr. eller 42+ 4.000 kr. | 36+ 5.000 kr. eller 42+ 5.000 kr. |
| 3. | Stedfortræder for forstander ved de under § 3 stk. 1 A 1) og B nævnte institutioner | 36+ 4.000 kr. eller 42+ 4.000 kr. | 36+ 5.000 kr. eller 42+ 5.000 kr. |
| 4. | Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 3 stk. 1 A 1) og B nævnte institutioner | 36+ 4.000 kr. eller 42+ 4.000 kr. | 36+ 5.000 kr. eller 42+ 5.000 kr. |
| 5. | Stedfortræder for leder ved de under § 3 stk. 1 A 2) nævnte institutioner | 36+ 4.000 kr. | 36+ 5.000 kr. |

| | | | |
|-----|---|---------------|---------------|
| 6. | Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 3 stk. 1 A 2) nævnte institutioner | 36+ 4.000 kr. | 36+ 5.000 kr. |
| 7. | Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 3 stk. 1 A 1), 2) og B nævnte institutioner | 36+ 4.000 kr. | 36+ 5.000 kr. |
| 8. | Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 3 stk. 1 C nævnte institutioner | 36+ 4.000 kr. | 36+ 5.000 kr. |
| 9. | Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 3 stk. 1 C nævnte institutioner | 36+ 4.000 kr. | 36+ 5.000 kr. |
| 10. | Afdelingsleder | 34+ 4.000 kr. | 34+ 5.000 kr. |
| 11. | Børne- og ungdomskonsulenter | 31+ 4.000 kr. | 31+ 5.000 kr. |
| 12. | Socialpædagog | 26 | 27 |
| 13. | Hjemmevejleder | 26 | 27 |
| 14. | "Hjemme-hos" pædagog | 26 | 27 |
| 15. | Faglærer ved de under § 3 nævnte institutioner | 26 | 27[O.11] |

Lønseddeltekst: Grundløn.

Bemærkning:

Ansatte med mulighed for indplacering på forskellige grundlønsniveauer indplaceres efter lokal aftale.

Lønændringen for basispersonale omfatter alene personer indplaceret i lønforløbet 26 + 4.000 kr., 29 + 4.000 kr. og 33 + 4.000 kr.

Stk. 3

For mellemedere, der var ansat pr. 31. marts 2003 og til hvem arbejdsgiver har valgt at give grundlønforbedringen pr. 1. april 2003 som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn jf. overenskomst 2002 § 4, stk. 3 (se bilag 2) forhøjes grundlønnen tilsvarende. Grundlønnen for disse ansatte vil hermed mindst være:

| | Stillingsbetegnelse | Løntrin fra 01.04.2011 | [O.11]Løntrin fra 01.01.2012 |
|-----|--|--|--|
| 1. | Overlærer (viceforstander) ved de under § stk. 1 B nævnte institutioner med intern skolefunktion | 33 + 4.000 kr. eller 40 + 4.000 kr. | 33 + 5.000 kr. eller 40 + 5.000 kr. |
| 2. | Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser | 33 + 4.000 kr. eller 40 + 4.000 kr. | 33 + 5.000 kr. eller 40 + 5.000 |
| 3. | Stedfortræder for forstander ved de under § 3 stk. 1 A 1) og B nævnte institutioner | 33 + 4.000 kr. eller 40 + 4.000 kr. | 33 + 5.000 kr. eller 40 + 5.000 |
| 4. | Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 3 stk. 1 A 1) og B nævnte institutioner | 33 + 4.000 kr. eller 40 + 4.000 kr. | 33 + 5.000 kr. eller 40 + 5.000 |
| 5. | Stedfortræder for leder ved de under § § 3 stk. 1 A 2) nævnte institutioner | 33 + 4.000 kr. | 33 + 5.000 kr. eller 40 + 5.000 |
| 6. | Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § § 3 stk. 1 A 2) nævnte institutioner | 33 + 4.000 kr. | 33 + 5.000 kr. |
| 7. | Afdelingsledere ved selvstændige afdelinger ved de under § 3 stk. 1 A 1),2) og B nævnte institutioner | 33 + 4.000 kr. | 33 + 5.000 kr. |
| 8. | Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 3 stk. 1 C nævnte institutioner | 33 + 4.000 kr. | 33 + 5.000 kr. |
| 9. | Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 3 stk. 1 C nævnte institutioner | 33 + 4.000 kr. | 33 + 5.000 kr. |
| 10. | Afdelingsleder | 31 + 4.000 kr. | 31 + 5.000 kr.[O.11] |

Grundlønstillægget bevares uændret.

Lønseddeltekst: Grundløn

Bemærkning:

Som bilag 2 er vedlagt en oversigt over grundlønninger og indplacering pr. 1. april 2003.

Stk. 4

[O.11] Grundlønshøjelsen 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.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet heraf. **[O.11]**

§ 8. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til jobbet og begrundes i de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

Der ydes følgende pensionsgivende funktionstillæg:

For ansatte der er grundlønindplaceret efter § 4, stk. 3, er den tilknyttede minimumsgrundløn til gældende tillæg angivet i parentes.

| | <i>Stillingsbetegnelse</i> | <i>Grundløn</i> | <i>Tillæg 31. marts 2000-niveau</i> |
|----|--|--------------------------------------|---|
| | <i>Mellemlider-/konsulentgruppen</i> | | |
| 1. | Overlærer (viceforstander) ved de under § 3 stk. 1 B nævnte institutioner med intern skolefunktion (Lønseddeltekst:F-tillæg v.forstander) | Grundløn 41 (39) Grundløn 35 (32) | 18.000 kr. 17.000 kr. |
| 2. | Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser (Lønseddeltekst:F-tillæg v.forstander) | Grundløn 41 (39) Grundløn 35 (32) | 18.000 kr. 17.000 kr. |
| 3. | Stedfortræder for forstander ved de under § 3 stk. 1 A 1) og B nævnte institutioner (Lønseddeltekst:F-tillæg stedfort.) | Grundløn 41 (39) Grundløn 35 (32) | 14.800 kr. 14.000 kr. |
| 4. | Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 3 stk. 1 A 1) og B nævnte institutioner (Lønseddeltekst:F-tillæg afd.leder) | Grundløn 41 (39) Grundløn 35 (32) | 14.800 kr. 14.000 kr. |
| 5. | Stedfortræder for leder ved de under § 3 stk. 1 A 2) nævnte institutioner Stedfortræder for leder ved de under § 3 stk. 1 A 2) nævnte institutioner (meta-donlaboratorium) (Lønseddeltekst:F-tillæg stedfort.) | Grundløn 35 (32) Grundløn 35 (32) | 14.000 kr. 7.000 kr. |
| 6. | Afdelingsleder, der er stedfortræder ved de under § 3 stk. 1 A 2) nævnte institutioner (Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder) | Grundløn 35 (32) | 14.000 kr. |
| 7. | Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 3 stk. 1 A 1), 2) og B nævnte institutioner | Grundløn 35 (32) | 14.000 kr. |

| | | | |
|-----|---|------------------|--|
| | (Lønseddeltekst:F-tillæg afd.leder) | | |
| 8. | Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 3 stk. 1 C nævnte institutioner (Lønseddeltekst:F-tillæg stedfort.) | Grundløn 35 (32) | 7.000 kr. |
| 9. | Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 3 stk. 1 C nævnte institutioner (Lønseddeltekst:F-tillæg dag-leder) | Grundløn 35 (32) | 7.000 kr. |
| 10. | Afdelingsleder (Lønseddeltekst:F-tillæg afd.leder) | Grundløn 33 (30) | 12.500 kr. |
| | <i>Basisgruppen</i> | | |
| | Socialpædagog og hjemmevejleder, "hjemme-hos" pædagog samt faglærer (Lønseddeltekst: Tillæg til grundløn) | | 4.000 kr. [O.11] pr. 1. januar 2012 1.025 kr. [O.11] |

Stk. 3

Til børne- og ungdomskonsulenter er aftalt telefongodtgørelse svarende til den faste abonnementsafgift samt indtil 375 kr. pr. kvartal i tilfælde, hvor de ansatte kan benytte kontorfaciliteter stillet til rådighed af kommunen. I øvrige tilfælde ydes i stedet refusion af samtaleudgifterne efter fremsendt regning.

Lønseddeltekst: Telefongodtgørelse

Stk. 4

Til hjemmevejledere med koordinerende opgaver ydes et pensionsgivende tillæg på 8.900 kr. (31. marts 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Koord.opgaver

Stk. 5

Ud over de ovenfor nævnte funktionstillæg gælder endvidere følgende:

- a) Til ansatte på lukkede/sikrede afdelinger ydes et pensionsgivende funktionstillæg, der mindst udgør 8.700 kr. (31. marts 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Lukket-sikret afd.

- b) Til ansatte ved Københavns kommunes plejehjem, hvor det øvrige personale har krav på tøjpenge, ydes et ikke-pensionsgivende funktionstillæg, der mindst udgør 2.400 kr. årligt (ureguleret).

Lønseddeltekst: Tøjpenge

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

Lønseddeltekst: Praktikvejl.tillæg

Stk. 6

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, som medarbejderen 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.

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

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 fortsat 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.

§ 9. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Ansatte i basisstillinger, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 29 ([O.11]pr. 1. januar 2012 løntrin 30[O.11]). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 33 ([O.11]pr. 1. januar 2012 løntrin 34[O.11]).

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. 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.

§ 10. Personlig løngaranti og overgangstillæg

Stk. 1

Ansatte efter denne overenskomst, som var ansat henholdsvis den 31. marts 1998 og den 31. marts 2000 i forbindelse med gruppens overgang til ny løndannelse, bevarede i

denne forbindelse som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe pågældende er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til ny løndannelse.

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst, der oppebærer overgangstillæg ydet i forbindelse med overgangen til ny løndannelse pr. 1. april 1998 eller pr. 1. april 2000, bibeholder disse tillæg uændret under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra situationer, hvor den pågældende ansættes i en stilling på et andet grundlønstrin.

Bemærkning:

Overgangstillægget kan ikke modregnes i kvalifikations- og funktionsløn og udligningstillæg, ligesom det ikke indgår i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

§ 11. 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 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.

§ 12. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18 Opsigelse og § 21 Øvrige ansættelsesvilkår.

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), værnepligt, (jf. Funktionærlovens § 6), fratrædelsesgodtgørelse, (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn, (jf. Funktionærlovens § 8).

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

§ 13. Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

For deltidsbeskæftigede reduceres samtlige ovenfor nævnte løndelev i forhold til den nedsatte arbejdstid, med mindre andet aftales lokalt. For deltids-beskæftigede "Hjemme-hos" pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, reduceres løn i henhold til protokollat nr. 1 ligeledes forholdsmæssigt.

Stk. 2

Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres enten med tilsvarende frihed eller med normal timeløn (1/1924). Tjeneste ud over den arbejdstids-norm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde. For "Hjemme-hos" pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, børne- og ungdomskonsulenter samt pædagoger i særlige stillinger gælder bestemmelserne i § 18 og protokollat 1.

§ 14. Lønudbetaling

Stk. 1

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag. Det skal fremgå af lønspecificationen hvad det samlede pensions-bidrag andrager, ligesom det af lønspecificationen som en standardoplysning skal fremgå, at 1/3 heraf udgør egetbidraget.

Stk. 2

Personer, der hidtil har været forudlønnet, bevarer retten til forudløn også ved umiddelbar overgang til anden ansættelse efter denne overenskomst.

§ 15. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab for medarbejdere, som:

- a) er fyldt 21 år og har 1 års sammenlagt forudgående amtslig/regional/kommunal beskæftigelse (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999, eller
- b) er fyldt 23 år.

Dokumentationspligten for forudgående amtslig/regional/kommunal beskæftigelse påhviler den ansatte.

For basisgruppen jfr. § 4 stk. 2 nr. 12,13,14 og15 (socialpædagoger, hjemmevejledere "hjemme-hos"-pædagog og faglærere) udgør det samlede pensionsbidrag 14% af de pensionsgivende løndelev.

For børne- og ungdomskonsulenter jfr. § 4 stk. 2 nr. 11 udgør det samlede pensionsbidrag 14,50 % ([O.11]pr. 1. januar 2012 14,86%[O.11]) af de pensionsgivende løndelev.

For personer omfattet af § 4 stk. 2 nr. 1-10 udgør pensionsbidraget 14,50% af de pensionsgivende løndelev.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 24, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Forvaltningen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

Stk. 3

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt, jf. dog bemærkninger til § 8, stk. 6, samt § 9, stk. 3.

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 pensionsgivende tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4

Betalt merarbejde til deltidsbeskæftigede er pensionsgivende for ansatte, som i øvrigt er berettiget til pension.

Stk. 5

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab månedvis i tilknytning til lønudbetalingen.

Bemærkning:

Bemærkning om pensionskassen:

Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab
Jørgen Knudsens Vej 2
3520 Farum
Tlf. 44 99 22 44

Ansatte efter overenskomsten, som var ansat før udsendelsen af nærværende overenskomst, og som før denne dato fik indbetalt pensionsbidrag til Kommunernes Pensionsforsikring, PKA eller PFA (KFS-ordningen) får stadig indbetalt pensionsbidrag til pågældende pensionskasse som en personlig ordning, med mindre den ansatte skriftligt tilkendegiver overfor arbejdsgiveren, at vedkommende ønsker at overgå til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

Bemærkning:

Bemærkning om Pensionskasserne:

Kommunernes Pensionsforsikring
Tuborg Havnevej 14
2900 Hellerup

PKA
Tuborg Boulevard 3
2900 Hellerup

PFA-Pension
Marina Park
Sundkrogsgade 4
2100 København Ø

Stk. 6

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

Stk. 7

Der tilkommer udover de i stk. 1 og 6 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

Stk. 8

[O.11] Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1. **[O.11]**

Stk. 9

[O.11] 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.

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012. 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 pensionsordningen 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.

§ 16. ATP

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. |

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres udsendes rettelsesblad.

§ 17. Frit valg (gældende fra 1. januar 2012)

Stk. 1

[O.11] Basispersonale (socialpædagoger, hjemmevejledere ”hjemme-hos”-pædagoger og faglærere) som er månedslønnet og omfattet af en pensionsordning, kan vælge mellem følgende:

1. En forhøjelse af pensionsbidragssatsen fra 14 % til 14,31%.
2. Et fritvalgstillæg svarende til pensionsforhøjelsen, jf. punkt 1. Tillægget udbetales pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

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.

Bemærkning:

Ansatte, som opnår pensionsret på et senere tidspunkt, og dermed bliver berettiget til frit valg, skal også give skriftlig besked.

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]

§ 18. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. gælder, jf. dog stk. 2-6.

Stk. 2

For ”Hjemme-hos” pædagoger og hjemmevejledere gælder følgende:

”Hjemme-hos” pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, omfattes ikke af visse af den i stk. 1 nævnte aftales bestemmelser. For disse gælder protokollat nr. 1.

Bemærkning:

Det kan aftales lokalt, at ansatte i andre basisstillinger hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, omfattes af protokollat 1.

Stk. 3

For Børne- og Ungdomskonsulenter gælder følgende:

Den i § 7 anførte løn forudsætter fuldtidsbeskæftigelse, hvormed forstås en gennemsnitlig ugentlig arbejdstidnorm på 37 timer. Denne løn indeholder betaling for de med stillingen som børne- og ungdomskonsulent forbundne ulemper vedrørende forekommende arbejde uden for den normale arbejdstid, delt tjeneste mv.

Bemærkning:

Det præciseres, at Børne- og Ungdomskonsulenter ikke er omfattet af den i stk. 1 nævnte aftale. De er endvidere ikke omfattet af overenskomstens protokollat 1, med mindre andet aftales lokalt.

Stk. 4

For ”Hjemme-hos” pædagoger gælder følgende:

Som overarbejde betragtes tjeneste, der pålægges en ”Hjemme-hos” pædagog, udover den gældende gennemsnitlige ugentlige arbejdstidnorm på 37 timer, idet arbejdstiden opgøres for en nærmere aftalt periode, der ikke må være under 4 uger og ikke over 6 uger.

Stk. 5

For pædagoger i særlige stillinger gælder følgende:

Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

Stk. 6

For pædagoger i særlige stillinger gælder endvidere følgende:

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

§ 19. Koloniophold og ferierejser for grupper

Stk. 1

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper gælder, jf. dog stk. 2.

Bemærkning:

Det bemærkes, at der mellem overenskomstens parter er enighed om, at aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler.

Stk. 2

Mellem Københavns Kommune og Landsforeningen for Socialpædagoger (lokalafdeling af FOA - Fag og Arbejde) kan der indgås aftale vedrørende vilkår for deltagelse i koloniophold og ferierejser.

Bemærkning:

Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om en aftale om vilkår for deltagelse i koloniophold og ferierejser, gælder bestemmelsen i stk. 1.

§ 20. 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.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstids-bestemte tillæg.

Stk. 3

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 21. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op.

Bestemmelsen i Funktionærlovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Bemærkning:

Når en ansat afskediges, fordi hans stilling inddrages, fx hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal kommunen tilstræbe at søge pågældende beskæftiget i anden stilling.

Som et led i disse bestræbelser henstilles, at personaleorganisationen ved omstruktureringer af større omfang orienteres, inden der træffes endelig beslutning herom, og at afskedigelser - uanset det i stk. 1, omtalte opsigelsesvarsel - sker med længst muligt varsel i det enkelte tilfælde.

Påtænkt uansøgt afsked:

Stk. 2

Samtidig med, at der i henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, bortset fra de i stk. 2 nævnte tilfælde, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til FOA - Fag og Arbejde ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

FOA - Fag og Arbejde underrettes skriftligt om en påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre 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 medar-

bejderen har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

Bemærkning:

FOA - Fag og Arbejde orienteres, hvis der til medarbejderen er fremsendt tavshedsbelagte oplysninger, som Kommunen ikke kan videregive til forbundet.

Kopi af opsigelsesskrivelsen ved påtænkt uansøgt afskedigelse skal sendes til:

FOA - Fag og Arbejde
Stauings plads 1-3
1790 København V.
e-mail: forha001@foa.dk

Bemærkning:

Underretningen kan sendes pr. post eller som e-mail.

Det er ikke tilstrækkeligt at rette henvendelse til Landsforeningen for Socialpædagoger, som er en underafdeling af FOA - Fag og Arbejde. Opmærksomheden henledes på overborgmesterens cirkulære nr. 32 af 26. september 1989.

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at foranstående ”høring” ikke er fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Stk. 4

FOA - Fag og Arbejde kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis forbundet ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Uansøgt afsked:

Stk. 5

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til FOA - Fag og Arbejde ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes FOA - Fag og Arbejde skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre oplysningerne 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 om dette forhold i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

Stk. 7

FOA - Fag og Arbejde kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den an-

sattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt indenfor en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 7 nævnte meddelelse.

Afskedigelsesnævn:

Stk. 8

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i Kommunen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA - Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 7. Et sådant krav skal fremsættes over for Kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen.

Stk. 9

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Københavns Kommune og 2 af FOA - Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Bemærkning:

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

Stk. 10

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden, idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

For afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen af afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af afskedigelsesnævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 22. Tjenestefrihed

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

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

Bemærkning:

Reglerne for tjenestefrihed og orlov for Københavns Kommunes tjenestemænd gælder.

Reglerne er udsendt med Økonomiforvaltningens cirkulære nr. 5 af 9. februar 1999.

§ 23. Tavshedspligt

Ansatte efter denne overenskomst skal iagttage tavshed med hensyn til forhold, som de i deres stillings medfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af de pågældendes foresatte. Tavshedspligten ophører ikke med udtræden af tjenesten.

§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

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]**
3. Decentral løn (04.25).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32).
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)(21.51).
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38).
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50).**[O.11]**
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. **[O.11]** Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84).
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52).
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86).
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.11]**Ferie (05.12)– se § 22A for supplerende bestemmelser.**[O.11]**
21. Barsel mv. (05.13) og**[O.11]**barselsudligning (05.14).**[O.11]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15).
23. **[O.11]**Seniorpolitik (05.21)**[O.11]** – se § 25 for supplerende bestemmelser.
De centrale parter henleder opmærksomheden på fordelene ved aktivt at arbejde med seniorpolitik. I den forbindelse kan der bl.a. tages udgangspunkt i Rammeaftale om seniorpolitik.
24. Integrations- og oplæringsstillinger.
25. Befordringsgodtgørelse (05.71).

26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31)**[O.11]** – se § 25 for supplerende bestemmelser.
27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41).**[O.11]**
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51).
29. Retstvistaftalen.
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65).
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 (05.35).**[O.11]**
35. **[O.11]**Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39).**[O.11]**
36. **[O.11]**Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i regionerne, der overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service (NIS 05.55).**[O.11]**

Bemærkning:

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

§ 25. Supplerende ansættelsesvilkår

Stk. 1 Seniorpolitik

Ansatte 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 58 år,
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 59 år,
- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år.

Bemærkning:

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension fremgår af protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, som findes i KL's Løn og Personale, afsnit 05.21.

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 | 3 dage | 5 dage |
| Det kalenderår vedkommende fylder 59 år. | 3 dage | 2 dage | 5 dage |
| Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år | 4 dage | 1 dag | 5 dage |

Stk. 2 Kompetenceudvikling

Ansatte er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. bilag 3.

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.

Stk. 3 Socialt kapitel

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 4.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 26. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter medarbejdere, som

1. gennemsnitligt har en arbejdstid på under 8 timer,
2. er ansat til beskæftigelse i 1 måned eller derunder.

Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

Opmærksomheden henledes på, at ansættelse på timeløn i henhold til nærværende overenskomst kræver opfyldelse af de samme uddannelseskrav, som gælder ved ansættelse på månedsløn.

§ 27. Løn, lønberegning

Stk. 1

Timelønnen i dagtjeneste beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen og i aften-/nattjeneste som 1/1768 af nettoårslønnen efter den pågældende stilling, efter §§ 7-10.

Stk. 2

Timelønnet beskæftigelse medregnes ikke ved beregning af obligatorisk kvalifikationsløn for erfaring, jf. § 9.

Stk. 3

Med mindre andet aftales, udbetales lønnen månedsvis bagud. Der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Det skal fremgå af lønspecifikationen hvad det samlede pensionsbidrag andrager, ligesom det af lønspecifikationen som en standardoplysning skal fremgå, at 1/3 heraf udgør egetbidraget.

§ 28. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab for:

1. ansatte, som er fyldt 21 år og har 1 års sammenlagt amtslig/regional/kommunal beskæftigelse inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. juni 2002.

Pensionsprocenten fremgår af § 15, stk. 1.

2. ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 11 ved tidligere amtslig/regional/kommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

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.

Stk. 2

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen i Pen-Sam Liv Forsikringsaktieselskab i tilknytning til lønudbetalingen.

Bemærkning:

Bemærkning om pensionskassen:

Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab
Jørgen Knudsens Vej 2
3520 Farum
Tlf. 44 99 22 44

Ansatte efter overenskomsten, som var ansat før udsendelsen af nærværende overenskomst, og som før denne dato fik indbetalt pensionsbidrag til Kommunernes Pensionsforsikring eller PKA får stadig indbetalt pensionsbidrag til pågældende pensionskasse som en personlig ordning, med mindre den ansatte skriftligt tilkendegiver overfor arbejdsgiveren, at vedkommende ønsker at overgå til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

Bemærkning:

Bemærkning om Pensionskasserne:

Kommunernes Pensionsforsikring
Tuborg Havnevej 14
2900 Hellerup

og

PKA
Tuborg Boulevard 3
2900 Hellerup

§ 29. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl. beskæftiget ved døgninstitutioner mv. gælder. For særlige regler vedrørende "Hjemme hos" pædagoger, hjemmevejledere, Børne- og Ungdomskonsulenter og pædagoger i særlige stillinger, se § 18.

Stk. 2

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper gælder for timelønnede pædagoger, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter.

§ 30. Opsigelse og sygdom

Stk. 1

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om sygedagpenge (LBK nr. 85 af 7. februar 2011 (sygedagpengeloven)).

§ 31. Fravær af familiemæssige årsager

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (LBK nr. 1084 af 13. november 2009 (barselsloven)) samt af kapitel 9 i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser i overenskomsten:

§ 6 Løn

§ 16 ATP

§ 24 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, dog bortset fra aftalerne i nr. 7 om lønberegning/lønfradrag, nr. 8 om åremålsansættelse, nr. 17 om merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid og nr. 21 om barsel mv.

Kapitel 4. Pædagogstuderende

§ 33. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter pædagogstuderende, jf. § 2, under lønnet praktik ved de af overenskomsten omfattede institutioner mv., jf. § 3.

Bemærkning:

Diakonelever fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Århus) samt elever, der gennemgår Rudolf Steiner uddannelsen, er omfattet af overenskomsten i de perioder, hvor de er i praktik.

§ 34. Løn, lønberegning

Stk. 1

Månedslønnen for praktikanter udgør 7.824 kr. pr. måned [O.11]pr. januar 2012 7.871 kr.) [O.11](31. marts 2000-niveau) – under 1. lønnede praktik og 8.079 kr. pr. [O.11](pr. 1. januar 2012 8.127 kr.) [O.11] måned (31. marts 2000-niveau) – under 2. lønnede praktik.

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikuddannelsens særlige beliggenhed (fx i aften- og natperioden).

Bemærkning:

[O.11] Der optjenes 3/37 time til afspadsering for arbejde i aften- natperioden og afspadsering for arbejde på søn- og helligdage jfr. arbejdstidsaftalens § 10 og § 11. [O.11]

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

Påbegyndes praktikuddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

Løn pr. md. * (antal kalenderdage der vedr. praktikudd. i den aktuelle kalendermd.)

Antal kalenderdage i den aktuelle måned

Bemærkning:

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage og ferie-fridagstimer, der afholdes i praktikperioden. Derimod skal der ikke reduceres i lønnen på grund af teoriindkald i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 31.

§ 35. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

Der skal således arbejdes flere timer pr. uge i normperioder med teoriindkald for, at den gennemsnitlige arbejdstid skal kunne opfyldes.

Bemærkning:

Under en praktikperiode på 6 måneder skal der således præsteres i alt 780 arbejdstimer inklusive timer grundet sygdom, ferie, feriefridagstimer og frihed på søgnehelligdage.

Stk. 2

Ved tilrettelæggelse af praktikantens arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse samt uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i 2 ugers teoriindkald i praktikperioden.

Stk. 3

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler om tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for praktikanter ansat efter denne overenskomst.

Stk. 4

Ved praktikantens deltagelse i feriekoloni og lejrskole medregnes 7,4 timer pr. dag. Praktikanter ydes vederlag for deltagelse i koloniophold, jf. den i § 19 nævnte aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper.

Bemærkning:

Sygedage, feriedage, feriefridagstimer og frihed på søgne-helligdage medregnes med den skemalagte arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer.

§ 36. Mer- og overarbejde

Der ydes for mer- og overarbejde samme afspadsering/betaling som til en deltidsansat socialpædagog på begyndelsesløn.

Bemærkning:

Der henvises til de for deltidsansat pædagogisk personale gældende bestemmelser i Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.

§ 37. Sygdom, barns 1. og 2. sygedag

De for pædagoger på praktikstedet gældende bestemmelser vedrørende løn under sygdom og barns 1. og 2. sygedag finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

§ 38. Fravær af familiemæssige årsager

Pædagogstuderende er omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) samt af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager og protokollat om samme.

§ 39. Opsigelse

Stk. 1

Praktikanter kan inden for de første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel. I resten af praktiktiden kan de opsiges med én måneds varsel til udgangen af en måned. Praktikanten kan opsiges sit praktikforhold med samme varsler.

Stk. 2

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

§ 40. Øvrige ansættelsesvilkår for pædagogstuderende

For pædagogstuderende gælder i øvrigt følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

1. Ansættelsesbreve
2. Lønninger
5. Beskæftigelsesanciennitet
11. Gruppeliv
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid
13. Decentrale arbejdstidsaftaler
20. Ferie
25. Befordringsgodtgørelse
29. Retstvistaftalen
31. SU og tillidsrepræsentanter
32. MED og tillidsrepræsentanter
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

Kapitel 5. Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 41. Ikrafttrædelse og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 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, fastsættes aflønningen efter Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Protokollat nr. 1.

Vedrørende "Hjemme-hos" pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol

Til "Hjemme-hos" pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, ydes et særligt tillæg på 15.400 kr. (31. marts 2000-niveau).

Tillægget ydes som kompensation for aften- og nattillæg, tillæg for delt tjeneste og rådighedsvagtbetaling. Endvidere dækker tillægget forekommende overarbejde/merarbejde, med mindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret.

For særskilt beordret tjeneste på lørdage efter kl. 08.00 samt søn- og helligdage ydes weekend-godtgørelse efter de for ansatte inden for døgninstitutions-området gældende regler og satser, men uden aften- og nattillæg.

Der kan således med ovennævnte undtagelser ikke (ud over tillægget) ske yderligere vederlæggelse for de nævnte opgaver.

I tilfælde af egentlig og beordret rådighedsvagt honoreres denne i henhold til gældende aftale herom.

Bemærkning:

Ansatte, hvis tjeneste unddrager sig kontrol, oppebærer ikke de i henhold til den i overenskomstens § 15 nævnte arbejdstidsaftales ulempeydelse.

Endvidere kan de pågældende ikke honoreres for overarbejde, jf. arbejdstidsaftalen, med mindre overarbejdet i hvert enkelt tilfælde er beordret.

For særskilt beordret tjeneste på lørdage efter kl. 08.00 samt på søn- og helligdage oppebærer de pågældende de i henhold til den i overenskomstens § 18 nævnte arbejdstids-aftale nævnte ydelser.

I tilfælde af egentlig og beordret rådighedsvagt finder bestemmelserne i den i overenskomstens § 18 nævnte arbejdstidsaftale anvendelse.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Protokollat nr. 2.

Vedrørende løn- og øvrige ansættelsesvilkår for "Hjemme-hos" pædagoger, der ansættes i Københavns Kommune til varetagelse af midlertidige støtteforanstaltninger, der udføres i klienters hjem, i medfør af bestemmelserne i § 40 i lov om social service og §§ 83 og 84 i lov om aktiv socialpolitik

1.

Socialpædagogerne forudsættes ansat til kontinuerlig udførelse af støtte-funktioner, men kan dog ansættes for en tidsbegrænset periode af indtil 6 måneders varighed. Tidsbegrænset ansættelse herudover kan alene ske efter aftale med den pågældende organisation.

2.

Den aftalte arbejdstid - inkl. eventuel tid til forberedelse og konferencetimer mv. - forudsættes optaget i ansættelsesbrevet, jf. § 24, nr. 1. Såfremt den aftalte arbejdstid undtagelsesvis ikke kan udfyldes med støttefunktioner, er socialpædagogen forpligtet til beskæftigelse som vikar fx i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen eller på en døgninstitution.

Bemærkning:

Ad pkt. 1)

Opmærksomheden henledes på, at socialpædagogerne forudsættes ansat til kontinuerlig udførelse af støtteforanstaltninger, og at det således normalt alene er de enkelte støtteforanstaltninger, der er midlertidige.

Ad pkt. 2)

Forpligtelsen til beskæftigelse som vikar i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen omfatter også vikar-funktion i en daginstitution. Der er dog herved forudsat, at sådanne vikariater er af kortere varighed.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Protokollat nr. 3.

Vedrørende dobbeltansættelse

Uddannede pædagoger, der i samme støtteforhold ansættes til at udføre støttefunktioner for et barn, dels i daginstitution(er) og dels i hjemmet, henføres til Københavns Kommunes overenskomst med FOA - Fag og Arbejde vedrørende Pædagogisk personale ved daginstitutioner mv. (almenområdet), dog således at aflønning og indbetaling af pensionsbidrag sker efter følgende regler:

Såvel løn som pensionsbidrag beregnes forholdsmæssigt efter ovennævnte overenskomsts bestemmelser vedr. stillinger som støtte-pædagog og nærværende overenskomsts bestemmelser vedr. "Hjemme-hos" pædagoger.

Forudsat der er tale om en sammenlagt beskæftigelse på mindst 8 timer ugentlig, og den pågældende er fyldt 23 år, skal der ydes/indeholdes pensionsbidrag med 14% af den pensionsgivende del af lønnen.

Det bemærkes, at udbetaling af særydelser for skemalagte "Hjemme-hos" timer alene foretages efter bestemmelserne for "Hjemme-hos" pædagoger.

Pensionsbidragene indbetales af den lønanvisende myndighed til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, og pension ydes i henhold til de af denne overenskomsts parter godkendte pensionsregler.

Ansatte, som var ansat før 1. april 2002, og som før denne dato fik indbetalt pensionsbidrag til KP, Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger eller Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger får stadig indbetalt pensionsbidrag til pågældende pensionskasse som en personlig ordning, med mindre den ansatte skriftligt tilkendegiver overfor arbejdsgiveren, at vedkommende ønsker at overgå til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Protokollat nr. 4.

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 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 job på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn 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 afhandling.

Der 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.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Protokollat nr. 5. 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 skattebegunstigede 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 tilsva-

rende 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

Kristian Simonsen

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Protokollat nr. 6. Særlige bestemmelser vedrørende pædagogisk personale ved Frederiksberg Kommunes boformer

§ 1 A. Institutioner

Stk. 1

Protokollatet omfatter socialpædagoger p.t. ved følgende kommunale boformer under Frederiksberg Kommune, jf. Lov om Social Service §§ 85, 103, 107 og 108:

- Pensionatet Bakkegårds Alle
- Pensionatet Frydendalsvej
- Bofællesskaberne
- Minibo
- Værestedet på Vesterbrogade
- Pædagogisk uddannet personale ved Egegårdsvej
- Ledende hjemmevejleder i Frederiksberg Kommune
- Social- og sundhedsforvaltningen ved ansættelse som hjemmevejleder, beskæftiget med specialrådgivning og vejledning til personer med vidtgående fysiske eller psykiske handicap.

Stk. 2

Det er stk. 1 nævne personale følger overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk uddannet personale ved kommunale døgninstitutioner m.v. indgået mellem KL og FOA – Fag og Arbejde (5.64.01), med de ændringer, der følger af nærværende protokollats §§ 1B-9.

§ 1 B. Uddannelser

Stk. 1

Ved socialpædagoger forstås i dette protokollat personer, som har en af følgende uddannelser:

1. Ved ansættelse som faglærer, ved de under § 1 A nævnte institutioner:
Relevant håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved svendebrev og - /eller en af de under 3) nævnte uddannelser.
2. Ved ansættelse som overlærer (viceforstander):
Uddannelse som folkeskolelærer eller anden uddannelse, der er omfattet af bilag 1.
3. Ved ansættelse som forstander ved institution med skole:
Uddannelse som folkeskolelærer eller anden uddannelse, der er omfattet af bilag 1.
4. Ved ansættelse i øvrige stillinger:
 - a) Pædagoger med eksamen fra et statsanerkendt seminarium, herunder omsorgsassistenter samt personer, der har gennemgået den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
 - b) Statsautoriserede barneplejersker.

- c) Udenlandske uddannelser svarende til de under a) og b) nævnte.
- d) Andre uddannelser suppleret med Socialpædagogisk Højskole (tidligere børneforsorgens fortsættelsesseminarium).
- e) Diakoner af den socialpædagogiske linie (fra Diakonhøjskolen i Århus)
- f) Rudolf Steiner uddannelsen:
 - Marjattas Seminarium med det 4. teori år, uanset om det 4. teori år er gennemført i Schweiz eller Danmark),
 - Rudolf Steiner børnehaveseminarium i Gentofte Kommune,
 - Rudolf Steiner pædagogseminariet i Århus.
- g) Andre end de under a) - f) nævnte uddannelser, hvis den pågældende tidligere er meddelt godkendelse i uddannelsesmæssig henseende.

Stk. 2

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

Stk. 3

Efter aftale mellem kommunalbestyrelsen og den lokale afdeling af FOA- Fag og Arbejde (dvs. Landsforeningen for Socialpædagoger) kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Bemærkning til § 1 B:

Personer, der ikke udfylder overenskomstens uddannelseskrav, kan kun ansættes efter aftale med FOA – Fag og Arbejde/ LFS.

Hvis Kommunalbestyrelsen beslutter at ansætte personer uden uddannelse som folkeskolelærer i stillingen som overlærer (viceforstander) forudsættes det, at ansvaret for skoleundervisningen pålægges forstanderen, såfremt denne har en uddannelse som folkeskolelærer eller en anden er lærer/overlærer.

Personer, der er ansat eller skal ansættes efter andre overenskomster f.eks. social- og sundhedsassistent, kan ikke ved anvendelse af bestemmelsen i stk. 3 henføres til denne overenskomst.

§ 2. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen for mellemliderstillinger dækker de funktioner, der kan forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat mellemlider/konsulent.

Grundlønnen for basisgruppen dækker de funktioner, der kan forventes varetaget af en nyuddannet/nyansat medarbejder i en basisstilling.

Stk. 2

[O.11] Grundlønnen er:

| | Stillingsbetegnelse | Løntrin fra 1. april 2009 | Løntrin fra 1. januar 2012 |
|----|--|------------------------------|-------------------------------|
| 1. | Stedfortræder for leder ved de under § 1A nævnte boformer | 36 + 4.000 kr. | 36 + 5.000 kr. |
| 2. | Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 1A nævnte boformer | 36 + 4.000 kr. | 36 + 5.000 kr. |

| | | | |
|----|--|----------------|------------------------------|
| 3. | Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 1A nævnte boformer | 36 + 4.000 kr. | 36 + 5.000 kr. |
| 4. | Ledende hjemmevejleder | 35 + 3.500 kr. | 35 + 4.500 kr. |
| 5. | Afdelingsleder | 34 + 4.000 kr. | 34 + 5.000 kr. [O.11] |

Bemærkning:

Ansatte med mulighed for indplacering på forskellige grundlønsniveauer indplaceres efter lokal aftale.

Stk. 3

For mellemledere, der var ansat pr. 31. marts 2003 og til hvem arbejdsgiver har valgt at give grundlønsforbedringen pr. 1. april 2003 som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn jf. overenskomst 2002 § 4, stk. 3 forhøjes grundlønnen tilsvarende.

Grundlønnen for disse ansatte vil hermed mindst være:

| | Stillingsbetegnelse | Løntrin fra 1. april 2009 | [O.11] Løntrin fra 1. januar 2012 |
|----|---|----------------------------------|--|
| 1. | Stedfortræder ved de under § 1A nævnte boformer | 33 + 4.000 kr. | 33 + 5.000 kr. |
| 2. | Stedfortræder for forstander ved de under § 1A ved de under 1A nævnte boformer | 33 + 4.000 kr. | 33 + 5.000 kr. |
| 3. | Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner | 33 + 4.000 kr. 39 + 4.000 kr. | 33 + 5.000 kr. 39 + 5.000 kr. |
| 4. | Afdelingsledere ved selvstændige afdelinger ved de under § 1A nævnte boformer | 33 + 4.000 kr. | 33 + 5.000 kr. |
| 5. | Afdelingsleder | 31 + 4.000 kr. | 31 + 5.000 kr. [O.11] |
| 6. | Ledende hjemmevejleder | - | - |

Grundlønstillægget bevares uændret.

Stk. 4

[O.11] Grundlønsforhøjelsen 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.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af grundlønsforhøjelsen pr. 1. januar 2012. **[O.11]**

§ 3. Kvalifikationsløn mellemledere (særlige bestemmelser)

Stk. 1

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

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales lokalt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Stk. 3

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-2002 er pensionsgivende.

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

§ 4. Grundløn basisstillinger (særlige bestemmelser)

Stk. 1

Grundlønnen for basisgruppen dækker de funktioner, der kan forventes varetaget af en nyuddannet/eventuelt nyansat pædagog.

Stk. 2

[O.11] Der er aftalt følgende grundlønninger:

| Stillingsbetegnelse | | Løntrin fra 1. april 2009 | Løntrin fra 1. januar 2012 |
|---------------------|---|---------------------------|----------------------------|
| 1. | Hjemmevejleder ansat i social- og sundhedsforvaltningen, som hovedsagelig udfører specialrådgivning og vejledning til personer med vidtgående fysiske eller psykiske handicap | 26 | 27 |
| 2. | Hjemmevejleder, der hovedsagelig udfører rådgivning og vejledningsopgaver over for klienter, der bor i eget hjem eller i bofællesskab m.v. | 26 | 27 |
| 3. | Socialpædagog | 26 | 27[O.11] |

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til jobbet og begrundes i de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger.

Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2

Til ansatte i basisstillinger er centralt aftalt et pensionsgivende funktionstillæg på 4.000 kr. [O.11] (pr. 1. januar 2012 1.025 kr.) [O.11]

Stk. 3

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, som den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

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

Stk. 4

Funktionsløn, som 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.

Stk. 5

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o.l. jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

§ 6. Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkeltes kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

- a) **[O.11]** Ansatte i basisstillinger, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 29 (pr. 1. januar 2012 løntrin 30). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 33 (pr. 1. januar 2012 løntrin 34). **[O.11]**
- b) Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillægsaftalt 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.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Bilag 1. Uddannelser

Ved omsorgs- og pædagogisk uddannet personale forstås i denne overenskomst personer, som har gennemgået en af følgende uddannelser:

1. Ved ansættelse som faglærer.
Relevant håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved fx svendebrev og/eller en af de under 4) nævnte uddannelser.
2. Ved ansættelse som overlærer (viceforstander).
Uddannelse som folkeskolelærer eller anden uddannelse, der er omfattet af § 1B.
3. Ved ansættelse som børne- og ungdomskonsulent.
Der er intet uddannelseskrav.
4. Ved ansættelse i øvrige stillinger.
 - a) Pædagoger, uddannet i henhold til Lov nr. 315 af 19. april 2006 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.
 - b) Diakoner fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Århus).
 - c) Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
 - d) Pædagoguddannelsen på Færøerne.
 - e) Tidligere uddannelser: Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen, Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Børnehave-pædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse), Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særforsorgen, Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)), Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgs-pædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog), Andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.
 - f) Overenskomsten omfatter endvidere pædagogisk personale med nordiske uddannelser svarende til de under a) og e) nævnte.
 - g) Uddannelser fra lande uden for Norden, som af Center for Vurdering af Udenlandske uddannelser vurderes niveaumæssigt at tilsvare den danske pædagoguddannelse, kan omfattes af overenskomsten. Ansættelse efter overenskomsten forudsætter, at den ansættende myndighed finder, at ansøgerens personlige kompetencer i øvrigt (fx sprogbeher-skelse) er tilstrækkelige.
 - h) Rudolf Steineruddannelsen fra
 1. Marjattas Seminarium med det 4. teoriår (hvor det 4. teoriår er gennemført i Schweiz eller Danmark).
 2. Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune.
 3. Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus.
 - i) Andre end de under a) - f) nævnte uddannelser, hvis den pågældende tidligere er meddelt godkendelse i uddannelsesmæssig henseende.
 - j) Ved hjem for spæde børn endvidere sygeplejerskeuddannede.

Bilag 2.

Grundløn og indplacering pr 1. april 2003

| | <i>Stillingsbetegnelse (paragrafhenvvisninger er til 2005-overenskomsten)</i> | <i>Løntrin fra 1. april 2002 til 31.marts 2003</i> | <i>Løntrin fra 1. april 2003</i> |
|----|--|--|----------------------------------|
| 1 | Forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner med GT 100,01 (jf. 1995-overenskomsten) og derover | 47 | |
| | Forstander | | 40 eller 48 |
| 2 | Institutionsleder ved de under 1A, nr. 3 nævnte institutioner med GT 100,01 (jf. 1995-overenskomsten) og derover | 47 | |
| | Institutionsleder | | 40 eller 48 |
| 3 | Forstander/institutionsleder ved øvrige institutioner, jf. de ovenfor anførte henvisninger | 38 | |
| | Leder af specialbehandlingsinstitution ved de under 1A, nr. 5 nævnte institutioner | | 40 |
| 4 | Overlærer (viceforstander) ved de under § 1A, nr. 2 nævnte institutioner med intern skolefunktion | 31 eller 38 | 34 eller 40 |
| 5 | Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser | 31 eller 38 | 34 eller 40 |
| 6 | Stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner | 31 eller 38 | 34 eller 40 |
| 7 | Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner | 31 eller 38 | 34 eller 40 |
| 8 | Stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner | 31 | 34 |
| 9 | Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner | 31 | 34 |
| 10 | Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 1A, nr. 1, 2 og 5 nævnte institutioner | 31 | 34 |
| 11 | Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner | 31 | 34 |
| 12 | Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner | 31 | 34 |

Indplacering pr. 1. april 2003 af ledere og mellemledere, der er ansat pr. 31. marts 2003:

Pr. 1. april 2003 oprykkes alle fra de pr. 31. marts 2003 nævnte grundløntrin til de pr. 1. april 2003 nævnte grundlønstrin.

Hvis den pågældende ansatte oppebærer decentralt aftalt funktions- og/eller kvalifikationsløn som løntrin, kan kommunen vælge at give grundlønnsforbedringen enten

- som oprykning til højere løntrin, eller
- som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn.

Det præciseres, at alle centralt samt decentralt aftalte løntrin/tillæg bevares, uagtet at der i de lokale aftaler indgår aftaler om modregning (jf. dog § 5).

Ligeledes sker der ikke modregning i udligningstillæg.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af lønændringerne pr. 1. april 2003.

Bemærkning:

Ansatte med mulighed for indplacering på grundløn = løntrin 31 eller 38 (med virkning fra den 1. april 2003 løntrin 34 eller 40) indplaceres efter lokal aftale.

Med virkning fra 1. april 2003 indplaceres ansatte med mulighed for grundløn = løntrin 40 eller 48 efter lokal aftale.

Det er ikke parternes forudsætning, at indførelse af muligheden for at anvende flere grundlønninger medfører, at der generelt skal ske en omdefinering af lønnen for de allerede ansatte. Såfremt det lokalt aftales at ændre grundlønnen for allerede ansatte, er det parternes forudsætning, at den samlede løn ikke alene med den begrundelse forøges.