

Overenskomst for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder

KL

Dansk Metal

FOA - Fag og Arbejde

Ledernes Hovedorganisation

Socialpædagogernes Landsforbund

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Overenskomstens område	4
§ 1 A. Hvor kan man ansættes	4
§ 1 B. Hvem er omfattet	5
§ 1 C. Ikke omfattede	5
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	5
Kapitel 2. Månedslønnede	6
§ 3. Løn	6
§§ 4 - 6. Særlige lønbestemmelser for lederstillinger	7
§ 4. Grundløn	7
§ 5. Funktionsløn	8
§ 6. Kvalifikationsløn	9
§§ 7 - 9. Særlige lønbestemmelser for basisstillinger	9
§ 7. Grundløn	9
§ 8. Funktionsløn	10
§ 9. Kvalifikationsløn	11
§§ 10 - 23. Fællesbestemmelser	11
§ 10. Funktionsløn	11
§ 11. Resultatløn	12
§ 12. Funktionærlov	12
§ 13. Deltidsbeskæftigelse	12
§ 14. Pension	12
§ 15. ATP	14
§ 16. Arbejdstid m.v.	15
§ 17. Koloniophold og ferierejser for grupper	15
§ 18. Fraværsgodtgørelse	15
§ 19. Barns 1. og 2. sygedag	15
§ 20. Opsigelse	16
§ 21. Forsikring mod arbejdsløshed	18
§ 22. Arbejdstøj	19
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	19
Kapitel 3. Timelønnede	20
§ 24. Løn, lønberegning	20
§ 25. Pension	21
§ 26. Arbejdstid m.v.	21
§ 27. Opsigelse og sygdom	21
§ 28. Fravær af familiemæssige årsager	22
§ 29. øvrige ansættelsesvilkår	22
Kapitel 4. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser	22
§ 30. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse	22
§ 31. Ikrafttræden og opsigelse	22
Protokollat nr. 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	24
Protokollat nr. 2. Kompetenceudvikling/udviklingsplan	26
§ 1. Formål	26

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	26
§ 3. Drøftelse	27

Protokollat nr. 3. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	29
---	-----------

Bilag 1. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse, indplacering.	32
--	-----------

A. Ansatte, der overgik til ny løndannelse pr. 1. april 1998.....	32
B. Indplacering i forbindelse med grundlønsforbedring for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger, jf. overenskomstens § 8, stk. 2 32	
C. Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse	32

Bilag 2. Grundlønsindplacering pr. 1. april 2003	34
---	-----------

Bilag 3. Idekatalog	36
----------------------------------	-----------

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1 A. Hvor kan man ansættes

Stk. 1

Nærværende overenskomst dækker ledende værkstedspersonale mv., i hvis arbejdsfunktion indgår klientbehandlerarbejde, ved:

- A) KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.
1. Revalideringsvirksomheder, beskyttede værksteder mv.
 2. Værksteder for personer med vidtgående betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk nedsat funktionsevne.
 3. - **[O.08]** tidligere amtskommunale forsorgshjem **[O.08]**
- forsorgshjem, der pr. 31.12.06 havde driftsoverenskomst med et amt, og som med virkning fra 1. januar 2007 indgik driftsoverenskomst med en kommune og som med virkning fra 1. januar 2007 overgik til en kommune, hvor de ansatte pr. 31. december 2006 var omfattet af amtslige overenskomster, og hvor løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.
- B) Københavns Kommune.
1. Værksteder for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
 2. Døgninstitutioner for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
 3. Selvejende revalideringsinstitutioner og beskyttede virksomheder hvormed Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst i medfør af bestemmelserne i lov om social service.

Bemærkning:

Vedr. § 1 1A pkt. B 2: Metal Hovedstaden samt FOA - Fag og Arbejde har forhandlingsretten vedrørende stillinger indenfor dette område.

- C) Frederiksberg Kommune.
1. Forsorgshjem.
 2. Værksteder for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
- D) Selvejende institutioner:
- Selvejende institutioner svarende til de under pkt. A, B og C nævnte, hvormed kommunalbestyrelsen har indgået driftsoverenskomst.

Bemærkninger:

Overenskomsten omfatter ikke personale i terapier eller "afdelingsbeskæftigelse".

Det forudsættes, at klienterne beskæftiges med ekstern eller intern produktion.

Det bemærkes, at overenskomsten bl.a. ikke omfatter stillinger som støttarbejder, hvilket er stillinger, som primært er oprettet for at stabilisere produktionen.

Opmærksomheden henledes på, at socialrådgiveruddannede ansættes i henhold til overenskomst med Dansk Socialrådgiverforening.

Stk. 2

[O.08] Virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster.

Bemærkning:

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30. **[O.08]**

§ 1 B. Hvem er omfattet

Ved ansættelse som værkstedsassistent forudsættes, at ansøgeren har gennemført en egentlig håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved svendebrev eller anden relevant erhvervsuddannelse (tidligere EFG- og lærlingeuddannelse).

Ved ansættelse ved de i § 1, pkt. A. 1 og C. 2 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner), ligestilles uddannelsen som social- og sundhedsassistent eller plejer med håndværkeruddannelsen.

Ved ansættelse ved de i § 1, pkt. A. 2, B.1-3 og C. 2 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner), ligestilles en pædagoguddannelse med håndværkeruddannelsen.

Ved ansættelse som socialpædagog ved de i § 1, pkt. A. 1 og tilsvarende selvejende institutioner forudsættes, at ansøgeren har gennemført en uddannelse som pædagog.

Bemærkning:

Hvor en pædagoguddannet ønskes ansat som socialpædagog, henvises til overenskomsten for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v., jfr. dennes § 1, stk. 1 (men ikke stk. 3).

Socialpædagoger, der ansættes ved øvrige institutioner, omfattes af døgninstitutionsoverenskomsten.

§ 1 C. Ikke omfattede

Overenskomsten omfatter ikke

1. personale der skal ansættes på reglementsvilkår,
2. tjenestemænd og
3. personale, der oppebærer pension fra stat, regioner, kommuner eller de til reglementerne knyttede pensionsordninger eller andre tilsvarende pensionsordninger.

§ 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 f.eks. ansættelse fra 1. november 2008 til og med 1. december 2008 eller ansættelse fra 16. januar 2009 til og med 16. februar 2009.

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 en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 1. november 2009 til og med 30. november 2009 eller ansættelse fra 16. januar 2010 til og med 15. februar 2010.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. §§ 4 og 7,
2. Funktionsløn, jf. §§ 5, 8 og 10,
3. Kvalifikationsløn, jf. §§ 6 og 9, og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2

[O.08] De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche, eller Lederaftalen om samme.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (gælder ikke ledere), og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti. **[O.08]**

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche eller Lederaftalen om samme.

Aftalerne indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

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

Aftalen om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og personale, afsnit 09.20. **[O.08]** Heraf fremgår, at der er afsat

1,25% af lønsummen til værkstedspersonale i basisstillinger til lokal løndannelse 1. april 2010.

Til ledere, som ikke er omfattet af udmøntningsgarantien, er der afsat 2,5% af lønsummen til lokal løndannelse – 1,25% pr. 1. april 2009 og 1,25% pr. 1. april 2010. **[O.08]**

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

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

§§ 4 - 6. Særlige lønbestemmelser for lederstillinger

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

[O.08] Grundlønnen for ledere er:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin 1. april 2008</i>	<i>Løntrin pr. 1. april 2009</i>
Institutionsleder	41 eller 49	41+3.500 kr. eller 49+3.500 kr.
Souschef/stedfortræder	35 eller 41	36+4.000 kr. eller 42+4.000 kr.
Værkstedsleder	35	36+4.000 kr. [O.08]

Stk. 3

For ledere og stedfortrædere/souschefer, 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 (se bilag 2) forhøjes grundlønnen tilsvarende. Grundlønstrinnet for disse ansatte vil hermed mindst være:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin 1. april 2008</i>	[O.08] <i>Løntrin pr. 1. april 2009</i>
Institutionsleder	39 eller 48	39+3.500 kr. eller 48+3.500 kr.
Souschef/stedfortræder	32 eller 39	33+4.000 kr. eller 40+4.000 kr.
Værkstedsleder	32	33+4.000 kr. [O.08]

Grundlønstillægget bevares uændret.

Stk. 4

Ved indplacering på ny grundløn pr. 1. april 2009 bevares alle centralt aftalte trin/tillæg. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af lønstigningerne pr. 1. april 2009. **[O.08]**

Bemærkning:

Ansatte i stillinger som stedfortræder/souschef indplaceres efter lokal aftale på grundløn 35 (pr. 1. april 2009: 36+4.000 kr.)(32 (pr. 1. april 2009: 33+4.000 kr.)) eller løntrin 41 (pr. 1. april 2009: 42+4.000 kr.)(39 (pr. 1. april 2009: 40+4.000 kr.)).

Ansatte i stillinger som institutionsleder indplaceres efter lokal aftale på grundløn 41 (pr. 1. april 2009: 41+3.500 kr.)(39 (pr. 1. april 2009: 39+3.500 kr.)) eller 49 (pr. 1. april 2009: 49+3.500 kr.)(48 (pr. 1. april 2009: 48+3.500 kr.)).

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 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.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2

Der er centralt aftalt følgende pensionsgivende funktionstillæg:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Tillæg 1. april 2008</i>
Institutionsleder grundløn: 41 (pr. 1. april 2009: 41+3.500 kr.) (39 (pr. 1. april 2009: 39+3.500 kr.))	7.800 kr.
Stedfortræder/souschef: 41 (pr. 1. april 2009: 42+4.000 kr.) (39 (pr. 1. april 2009: 40+4.000 kr.))	5.300 kr.
Stedfortræder/souschef: grundløn 35 (pr. 1. april 2009: 36+4.000 kr.) (32 (pr. 1. april 2009: 33+4.000 kr.))	7.000 kr.
Værkstedsleder	7.000 kr.

For ansatte, der er grundlønsindplaceret efter § 4, stk. 3, er det tilknyttede minimumsgrundlønstrin til gældende tillæg angivet i parentes.

Stk. 3

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

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

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Bemærkning:

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

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

Se bilag 3 for eksempler på funktioner, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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.

Se bilag 3 for eksempler på kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om kvalifikationsløn.

§§ 7 - 9. Særlige lønbestemmelser for basisstillinger

§ 7. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en medarbejder i en basisstilling er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet/uerfaren.

Stk. 2

[O.08] Grundlønningerne er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin	Løntrin
	1. april 2008 – 31. marts 2009	Pr. 1. april 2009
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	24	26
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	19	21
Socialpædagog	24	26

Bemærkning:

Vedrørende relevant faglig uddannelse henvises til bestemmelserne i § 1B. Værkstedsassistenter med anden uddannelse forelægges de kommunale forhandlingsparter.

Stk. 3

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2009 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares i overensstemmelse med de lokale aftaler herom, 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 lønstigningerne pr. 1. april 2009. **[O.08]**

§ 8. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner(arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2

- a) Til værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse samt til socialpædagoger er centralt aftalt et pensionsgivende funktionstillæg på 4.000 kr.
- b) Til værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse er centralt aftalt et pensionsgivende funktionstillæg på 7.360 kr. årligt. **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: 4.000 kr.) **[O.08]** (31-03-2000 niveau).

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

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Bemærkning:

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

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

Se bilag 3 for eksempler på funktioner, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn.

§ 9. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

[O.08] Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 27 (pr. 1. april 2009 løntrin 29). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 31 (pr. 1. april 2009 løntrin 33). **[O.08]**

Stk. 3

[O.08] Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse indenfor værkstedområdet, indplaceres pr. 1. april 2009 på løntrin 23. **[O.08]**

Stk. 4

Den i stk. 3 nævnte ændring pr. 1. april 2009 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares i overensstemmelse med de lokale aftaler herom, 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 lønstigningerne pr. 1. april 2009. **[O.08]**

Stk. 5

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

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.

Se bilag 3 for eksempler på kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om kvalifikationsløn.

§§ 10 - 23. Fællesbestemmelser

§ 10. Funktionsløn

Ud over de i §§ 5 og 8 centralt aftalte funktionstillæg skal der til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, decentralt aftales et funktionstillæg.

§ 11. Resultatløn

[O.08] 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 engangsbetaling 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. [O.08]

§ 12. Funktionærlov

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 20 og 23.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tilføjet 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.

§ 13. Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

For deltidsbeskæftigede reduceres samtlige ovenfor nævnte løndelev i forhold til den nedsatte arbejdstid.

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 arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

§ 14. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 1 års kommunal, regional eller amtslig beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.

Dokumentationspligten for forudgående kommunal, regional eller amtslig ansættelse påhviler den ansatte.

For institutionsledere, stedfortrædere/souschefer, samt værkstedsledere og socialpædagoger ansat efter denne overenskomst gælder beskæftigelseskravet i stk. 1 b) ikke. Alderskravet er for disse 23 år.

For basisgruppen udgør det samlede pensionsbidrag 13,5 % af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

For ledere, souschefer og stedfortrædere udgør det samlede pensionsbidrag 14% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

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

Stk. 2

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Stk. 3

[O.08] 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. **[O.08]**

Stk. 4

Vedkommende institution indbetaler pensionsbidraget som følger:

- a) Institutionsledere, stedfortrædere/souschefer, værkstedsledere og værkstedsassistenter ved de under § 1A, stk.1, A . 1 og C.1 og tilsvarende selvejende institutioner:
"Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S ", jf. dog pkt. c.
- b) Ansatte ved de under § 1A, stk.1, A 2, B 1-3, C.2 og tilsvarende selvejende institutioner, samt socialpædagoger ansat ved de under § 1 A, stk.1, A . 1 samt tilsvarende selvejende institutioner.
"Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger (PKA).", jf. dog pkt. c.
- c) Hvis FOA – Fag og Arbejde eller Ledernes Hovedorganisation til det enkelte personalekontor giver besked på vegne af navngivne ansatte, indbetales pensionsbidragene til "Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab" henholdsvis "Leder Pension".

§ 15. ATP

Stk. 1

Institutionsledere, stedfortrædere/souschefer og værkstedsledere og socialpædagoger under 67 år ved de i § 1 A stk.1 A. 2 nævnte institutioner, og tilsvarende selvejende institutioner, er omfattet af følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	C-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	48,90 kr.	97,80 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	32,60 kr.	65,20 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	16,30 kr.	32,60 kr.

[O.08] Med virkning fra 1. januar 2009 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	C-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	57,60 kr.	115,20 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	38,40 kr.	76,80 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	19,20 kr.	38,40 kr.

Med virkning fra 1. januar 2010 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	E-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	68,40 kr.	136,80 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	45,60 kr.	91,20 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	22,80 kr.	45,60 kr.

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad. [O.08]

Stk. 2

Øvrige ansatte under 67 år er omfattet af ATP-ordningens A-sats:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

[O.08] Med virkning fra 1. januar 2009 forhøjes ATP-satserne til:

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. [O.08]

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad. Satserne er uregulerede samt ikke-pensionsgivende og er dermed ikke omfattet af § 3 stk. 3.

§ 16. Arbejdstid m.v.

Stk. 1

Aftale om arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. og aftale om hviletid og fridøgn gælder.

Stk. 2

[O.08]§ 10 (aften- og nattjeneste) i aftale vedrørende arbejdstid for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. finder ikke anvendelse for personale omfattet af denne overenskomst.[O.08]

Bemærkning:

Aftalerne findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 64.11 og 64.17.

[O.08]Såfremt arbejdstiden skemalægges uden for normal arbejdstid, kan der lokalt aftales honorering jfr. reglerne i aftale om decentrale arbejdstidsregler, udover hvad der følger af arbejdstidsaftalen.[O.08]

§ 17. Koloniophold og ferierejser for grupper

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Aftalen gælder også i udlandet.

Stk. 2

Mellem kommunalbestyrelsen og personaleorganisationernes lokale afdelinger kan der indgås aftale vedrørende vilkår for deltagelse i feriekoloni og lejrskole.

Bemærkning:

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

§ 18. Fraværsgodtgørelse

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

§ 19. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag [O.08](med virkning fra 1. april 2009: første og anden sygedag)[O.08], når følgende betingelser er opfyldt:

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

Bemærkning:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

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

§ 20. 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.

Bemærkning:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at henstille følgende til kommunalbestyrelsen:

”Når en ansat afskediges, fordi hans stilling inddrages, f.eks. hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal kommunalbestyrelsen tilstræbe at søge pågældende beskæftiget i anden stilling.

Som et led i disse bestræbelser henstilles, at personaleorganisationen ved opsigelse af driftsoverenskomster og omstruktureringer af større omfang orienteres, inden der træffes endelig beslutning herom, og at afskedigelser - uanset det i § 29, 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 det i stk. 2 nævnte tilfælde, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Bemærkning:

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

Stk. 3

Organisationen underrettes skriftligt om en påtænkt uansøgt afskedigelse. 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 organisationen om dette forhold i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Bemærkning:

Organisationen orienteres, hvis der til den ansatte er fremsendt tavshedsbelagte oplysninger, som kommunen ikke kan videregive til organisationen.

Meddelelse om påtænkt uansøgt afskedigelse skal indsendes til hovedforbundene på følgende adresser.

Dansk Metal
Nyropsgade 38
1780 København V
E-mail: metal@danskmetal.dk

FOA – Fag og Arbejde
Staunings Plads 1-3
1790 København V
E-mail: forha001@foa.dk

Ledernes Hovedorganisation
Vermlandsgade 65
2300 København S
E-mail: lh@lederne.dk

Socialpædagogernes Landsforbund
Brolæggerstræde 9, 1.
1211 København K
E-mail: sl_sikker_fa@sl.dk

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

Parterne er opmærksomme på, at det kan være vanskeligt at vide den enkeltes organisationstilhørsforhold og dermed til hvilken organisation sådanne skrivelser skal indsendes. Det er derfor aftalt med organisationerne, at de ufortøvet vil videresende sådanne skrivelser til rette organisation.

Spørgsmålet om skrivelsens rettidige fremkomst vil afhænge af datoen for modtagelsen i den første organisation.

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis organisationen 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. 4 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 organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 6, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne

grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre 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 organisationen om dette forhold i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Stk. 7

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for 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 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved forhandling efter stk. 8. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 9

[O.08] Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af Socialpædagogernes Landsforbund, Ledernes Hovedorganisation, FOA – Fag og Arbejde og Dansk Metal, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmand. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgifter, kap. 2. **[O.08]**

Stk. 10

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For afskedigelsesnævnet kan foretages afhøring af 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 at 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 erstatning, 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 arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnet omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af Afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 21. Forsikring mod arbejdsløshed

Der antages fortrinsvist medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløhedskasse.

§ 22. Arbejdstøj

Når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for den ansatte efter institutionens skøn.

§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder

1. [O.08] Ansættelsesbreve (04.01). [O.08]

Bemærkning:

I ansættelsesbrevet skal tjenestestedet være angivet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.

2. [O.08] Lønninger (04.30). [O.08]
3. Decentral Løn (04.25).
4. [O.08] Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32). [O.08]
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51).
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38).
8. [O.08] Åremålsansættelse (04.50). [O.08]
9. Supplerende pension.
10. Opsamlingsordningen (26.01).
11. Gruppeliv (04.74).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).
14. Deltidsaftaler (04.83).
15. [O.08] Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85). [O.08]
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. Ferie (05.12).
21. [O.08] Barsel mv. [O.08]
22. Tjenestefrihed uden løn. (05.15).
23. [O.08] Seniorpolitik. [O.08]
24. [O.08] Integrations- og oplæringsstillinger (05.25). [O.08]
25. Befordringsgodtgørelse (05.71).
26. [O.08] Kompetenceudvikling (05.31).

Værkstedstedpersonale er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen findes i protokollat nr. 2.

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. **[O.08]**

27. Socialt kapitel (05.41).

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1.

28. Virksomhedsoverenskomster (05.51).

29. Retstviftaftalen

30. **[O.08]**Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65). **[O.08]**

31. **[O.08]**SU og tillidsrepræsentanter. (05.80). **[O.08]**

32. **[O.08]**MED og tillidsrepræsentanter.(05.86). **[O.08]**

33. **[O.08]**Sammenhængende personalepolitisk drøftelse. **[O.08]**

34. **[O.08]**Aftale om trivsel og sundhed. (05.35). **[O.08]**

35. **[O.08]**Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39). **[O.08]**

Bemærkning:

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 24. Løn, lønberegning

Stk. 1

Timelønnen beregnes i dagtjeneste som 1/1924 af lønnen efter §§ 7-9 (hvis ansættelse på timeløn sker i en lederstilling §§ 4-6). I beregningen indgår eventuelt overgangstil-læg/-trin, jf. bilag 1.

Stk. 2

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til den ansattes arbejdstid, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt.

Bemærkning:

Ansættelse på timeløn i henhold til denne overenskomst kræver opfyldelse af de samme uddannelseskra, som gælder ved ansættelse på månedsløn.

Stk. 3

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

§ 25. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 1. juni 2002.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående kommunal, regional eller amtsligansættelse påhviler den ansatte.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 23 punkt 10 med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 14 og ved tidligere kommunal, regional og amtslig ansættelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

De relevante pensionsprocenter anført i § 14 finder tilsvarende anvendelse.

§ 26. Arbejdstid m.v.

Stk. 1

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl. beskæftiget ved døgninstitutioner m.v. gælder, jfr. dog § 16 stk. 2.

Stk. 2

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

§ 27. Opsigelse og sygdom

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

§ 28. Fravær af familiemæssige årsager

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 29. Øvrige ansættelsesvilkår

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

§ 21	Forsikring mod arbejdsløshed
§ 22	Arbejdstøj
§ 23	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra pkt. 7, 8 og 21 (se dog § 28)

Kapitel 4. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 30. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse

De i bilag 1 anførte overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse og indplacering gælder.

§ 31. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2008, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

København, den 20. april 2009

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

Dansk Metal

Niels Jeppesen

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Heidi Leen

For

Ledernes Hovedorganisation

Lykke Petersen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Kirsten Nissen

Protokollat nr. 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Der er mellem parterne enighed om følgende:

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 forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

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

København, den 20. april 2009

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

Dansk Metal

Niels Jeppesen

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Heidi Leen

For

Ledernes Hovedorganisation

Lykke Petersen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Kirsten Nissen

Protokollat nr. 2. Kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ansatte med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk.

§ 1. Formål

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

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes personalepolitik.

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

Med henblik på at kvalificere dialogen om medarbejdernes udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. Inden udgangen af 2009 gør de lokale parter status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

Stk. 3

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 20. april 2009

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

Dansk Metal

Niels Jeppesen

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Heidi Leen

For

Ledernes Hovedorganisation

Lykke Petersen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Kirsten Nissen

Protokollat nr. 3. 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.

Lønafledede 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 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 medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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.

Tiltrådt:

Den 6. maj 2010

For KL: Michael Ziegler / Nanna Abildstrøm

For FOA: Dennis Kristensen / Steen Parker Sørensen

Den 18. august 2010

For KL: Michael Ziegler / Jakob Reinholt

For Ledernes Hovedorganisation: Lykke Petersen

Den 23. september 2010

For KL: Michael Ziegler / Jakob Reinholdt

For Dansk Metal: Niels Jeppesen

Den 25. oktober 2010

For KL: Michael Ziegler / Steen Rasmussen

For Socialpædagogernes Landsforbund: Kirsten Nissen

Bilag 1. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse, indplacering.

A. Ansatte, der overgik til ny løndannelse pr. 1. april 1998

1.

Ansatte, 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 inkl. tillæg, herunder f.eks. 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.

2.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 blev ydet 1 - 2 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i en stilling af tilsvarende karakter inden for ansættelsesområdet.

3.

Overgangstrine(t)ne kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløns og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse. Overgangstrine(t)ne indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløns, der skal aftales for den pågældende fremover.

B. Indplacering i forbindelse med grundlønforbedring for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger, jf. overenskomstens § 8, stk. 2

4.

Pr. 1. april 2000 rykkes alle på grundløn = løntrin 18 ét løntrin op, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Alle centralt aftalte løntrin/tillæg bevares. Alle decentralt aftalte løntrin/tillæg bevares i overensstemmelse med de decentrale aftaler herom. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

C. Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse

5.

Ansatte pr. 31. marts 2000, der overgår til nyt lønsystem pr. 1. april 2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. 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:

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

6.

Lønnen pr. 1. april 2000 sammensættes af grundløn, funktionsløns og kvalifikationsløns. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker afløn-

ningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. pkt. 5. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg.

7.

Med virkning fra den 1. april 2000 ydes der som overgangsordning til de pr. 31. marts 2000 ansatte 1 løntrin. Dette gælder dog ikke for de pr. 31. marts 2000 ansatte, der i forbindelse med overgang til nyt lønsystem omfattes af en grundlønsforbedring. Overgangsordning ydes på grundlag af den pr. 31. marts 2000 opnåede anciennitet.

8.

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

9.

Ved overgang til nyt lønsystem pr. 1. april 2000 ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der indgås snarest muligt lokal(e) aftale(r), der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. 1. april 2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nyt lønsystem pr. 1. april 2000 er indgået lokal(e) aftale(r), videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.

Bilag 2. Grundlønssindplacering pr. 1. april 2003

<u>Stillingsbetegnelse:</u>	<u>Løntrin</u> Fra 1. april 2002 Til 31. marts 2003	<u>Løntrin</u> Fra 1. april 2003
Institutionsleder ved institutioner med GT 100,01 og derover	47	
Institutionsleder ved øvrige Institutioner	38	
Institutionsleder		40 eller 48
Stedfortræder/souschef	31 eller 38	34 eller 40
Værkstedsleder	31	34
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	19	22
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	17	17
Socialpædagog	19	22

For ansatte, der er ansat pr. 31. marts 2003, gælder:

Oprykning sker fra de pr. 31. marts 2003 nævnte grundlønstrin til de pr. 1. april 2003 nævnte grundlønstrin.

Hvis den pågældende ansatte får decentralt aftalt funktionsløn eller kvalifikationsløn som løntrin, kan amtet/kommunen vælge enten at give oprykningen

- 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.

Ligeledes sker der ikke modregning i udligningstillæg.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af lønændringerne aftalt med virkning fra 01. april 2003.

Bemærkning:

Ansatte i stillinger som stedfortræder/souschef indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 31 eller løntrin 38 (pr. 1. april 2003 løntrin 34 eller løntrin 40).

Ansatte i stillinger som institutionsleder indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 38 eller løntrin 47 (pr. 1. april 2003 efter lokal aftale på grundløn = løntrin 40 eller 48.)

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 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.

Som led i forhandlingerne om decentrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn anbefales det at drøfte generelle og specifikke tiltag vedrørende efter- og videreuddannelse med henblik på at udbygge ledernes kvalifikationer.

Parterne er enige om at fremme muligheden for, at lederne gennem efter- og videreuddannelse efter amternes/Københavns og Frederiksberg kommuners/institutionernes behov kan erhverve øgede kvalifikationer.

Bilag 3. Idekatalog

1.

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

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

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn, kan nævnes:

- Antal brugere af institutionen eller brugersammensætningen, herunder særligt krævende brugere.
- Antal beskæftigede ved institutionen.
- Ledelsesansvar i forhold til områder, der ligger uden for institutionen.
- Kompetence i forhold til budget og personaleledelse.
- Vejlednings- og konsulentopgaver i forhold til praktikanter og eksterne samarbejdspartnere.

Endvidere kan der gives funktionstillæg begrundet i de konkrete forhold for den arbejdstilrettelæggelse, som gælder på den enkelte institution m.v.

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

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

2.

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

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

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som lederen har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan f.eks. være:

- Ledelseserfaring fra tilsvarende eller lignende områder.
- Ledelseserfaring erhvervet i nuværende stilling.
- Deltagelse i og gennemførelse af årskursus.
- Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt.
- Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.

3

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

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

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn kan nævnes:

- Arbejde inden for specielle områder, eksempelvis psy-kiatrien, familiebehandling, og lignende.
- Opsøgende opgaver, der ligger uden for institutionen.
- Supervisionsopgaver.
- Projekt- og udviklingsopgaver.
- Særlige opgaver i forbindelse med undervisning.

4.

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

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

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan f.eks. være:

- Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder, erhvervet før ansættelsen.
- Erfaring erhvervet i nuværende stilling.
- Deltagelse i og gennemførelse af årskursus.
- Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt.
- Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.