

Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger

KL

BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolk

FOA - Fag og Arbejde

Socialpædagogernes Landsforbund

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret.....	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning.....	5
Kapitel 2. Aflønning mv.	6
§ 3. Løn.....	6
§ 4. Grundløn.....	7
§ 5. Funktionsløn.....	7
§ 6. Kvalifikationsløn.....	7
§ 7. Resultatløn.....	7
§ 8. Funktionærlov.....	8
§ 9. Pension.....	8
§ 10. ATP.....	9
§ 11. Arbejdstid mv.	9
§ 12. Barns 1. og 2. sygedag.....	10
§ 13. Tjenestefrihed.....	10
§ 14. Udgifter ved tjenesterejser.....	11
§ 15. Opsigelse.....	11
§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår.....	12
§ 17. Supplerende ansættelsesvilkår.....	13
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	13
§ 18. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	13
Protokollat nr. 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....	15
Protokollat nr. 2. Overgangsbestemmelser for ansatte, der i forbindelse med opgave og strukturreformen overgår til ansættelse i kommunerne.	17
Protokollat nr. 3 – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgår til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011	18
Kapitel 1. Personafgrænsning.....	18
§ 1. Hvem er omfattet.....	18
§ 2. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder.....	18
Kapitel 2. Særvilkår indtil overenskomstperiodens udløb.....	19
§ 3. Løn- og pensionsvilkår.....	19
§ 4. Andre ansættelsesvilkår indtil overenskomstperiodens udløb.....	21
§ 5. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb.....	22
§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingskift inden overenskomstperiodens udløb.....	23
Kapitel 3. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb.....	23
§ 7. Indplacering i det kommunale lønsystem efter overenskomstperiodens udløb.....	23
§ 8. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb.....	23

§ 9. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring	24
§ 10. Særligt vedrørende tjenestemænd	24
§ 11. Øvrige særvilkår efter overenskomstperiodens udløb	24
Kapitel 4. Ikrafttræden og ophør	24
§ 12. Ikrafttræden og ophør	24
Protokollat nr. 4. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	26
Bilag A. Kompetenceudvikling/udviklingsplan	28
§ 1. Formål.....	28
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	28
§ 3. Drøftelse	29

Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter pædagogisk uddannet personale, der er ansat

1. i KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune,
2. **[O.08]**i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

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

KL meddeler BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk og Socialpædagogernes Landsforbund, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

til varetagelse af de i stk. 3 nævnte opgaver, og som har gennemgået en af følgende uddannelser:

1. Pædagoger uddannet i henhold til lovbekendtgørelse nr. 980 af 1. november 2000 om uddannelse af pædagoger.
2. Diakoner af den socialpædagogiske linje (fra Diakonskolen i Århus).
3. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
4. Pædagoguddannelsen på Færøerne.
5. Tidligere uddannelser: Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen, fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), børnehavepædagog (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 omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog) og andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

Bemærkning:

Den 1. oktober 2005 bliver Københavns og Frederiksberg kommuner medlemmer af KL. Ansatte i disse kommuner vil fortsat være omfattet af de overenskomster, der er indgået med Københavns og Frederiksberg Kommuner.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter endvidere pædagogisk uddannet personale med nordiske uddannelser svarende til stk. 1, pkt. 1 og 5.

Bemærkning:

For så vidt angår de nordiske uddannelser er udgangspunktet, at det er den an-

sættende myndighed, der foretager vurderingen.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter pædagoger

- ansat i stillinger, der ikke er omfattet af en anden overenskomst for pædagogisk uddannede, og hvor
- de teoretiske og faglige kvalifikationer, der er en naturlig del af pædagoguddannelsen, er fundet væsentlige i forbindelse med stillingens opslag, stillingsbeskrivelsen eller stillingens besættelse.

Bemærkning:

Overenskomsten vil således ikke omfatte pædagoger indenfor andre arbejdsområder, hvor der ikke ved stillingens opslag, i stillingsbeskrivelsen eller ved stillingsbesættelsen er forudsat særlige pædagogiske, psykologiske og/eller sociale forudsætninger.

Stk. 4

Overenskomsten omfatter ikke:

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

Stk. 5

Forhandlingsretten for stillinger omfattet af denne overenskomst varetages af BUPL, FOA og SL i fællesskab.

Bemærkning:

[O.08]I forbindelse med oprettelse/besættelse af stillinger retter arbejdsgiveren henvendelse til

BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolk

Blegdamsvej 124

2100 København Ø

e-mail: bupl-loa@bupl.dk

Organisationerne afklarer herefter internt, hvem der udøver forhandlingsretten og hermed indgår lønftaler mv. for den pågældende.

Ingen af de 3 nævnte organisationer kan alene kræve forhandlingsretten for stillinger omfattet af nærværende overenskomst. [O.08]

§ 2. Afgrænsning

Overenskomsten omfatter ansatte, der

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer, og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2008 til og med 1. december 2008 eller ansættelse fra 16. januar 2009 til og med 16. februar 2009.

Kapitel 2. Aflønning mv.

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4.
2. Funktionsløn, jf. § 5.
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6.
4. Resultatløn, jf. § 15.

Bemærkning:

Der aftales anvendelse af såvel funktionsløn som kvalifikationsløn. Der kan aftales anvendelse af resultatløn.

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af

- fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche,
- **[O.08]**aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse**[O.08]** og
- aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Aftale om Ny løn er med virkning fra 1. april 2005 erstattet af "Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche".

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

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

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

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

Stk. 3

Lønnen til deltidsansatte beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsansatte.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

[O.08] Grundlønnen er løntrin 26 (pr. 1. april 2009 løntrin 28). [O.08]

Stk. 2

[O.08] Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2009 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. [O.08]

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Såfremt den ansatte tillægges særlige projekt- eller personalemæssige ledelsesfunktioner, skal der aftales funktionsløn.

Stk. 3

Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - eller ved oprykning til højere løntrin. Tidligere indgåede aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 4

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

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin. Tidligere indgåede aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

§ 7. 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 engangsbetalt 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]**

§ 8. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 14. Opsigelse og § 15. Øvrige ansættelsesvilkår.

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.

§ 9. Pension

Stk. 1

[O.08] Der oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA), for pædagoger som er fyldt 21 år. Det samlede pensionsbidrag udgør 13,50 % (pr. 1. april 2009 14%) af de pensionsgivende lønde.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. **[O.08]**.

Bemærkning:

Såfremt den ansatte efter denne overenskomst alene er medlem af Pensionskassen for børne- og ungdomspædagoger (PBU), Kommunernes Pensionsforsikring (KP) eller af Pensam Liv forsikringsaktieselskab, indbetales pensionsbidraget dertil.

Såfremt den ansatte ved ansættelse efter denne overenskomst er medlem af flere af de relevante pensionskasser (PKA, PBU, KP, Pensam), indbetales pensionsbidraget til den pensionskasse, der senest forud for ansættelsen er sket indbetalinger til.

Stk. 2

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, jf. dog § 5, stk. 3 og § 6, stk. 2.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 3

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 4

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionskassen, jf. stk. 1, månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 5

For ansatte, der ved ansættelsen efter overenskomsten er medlem af Pensionsordningen af 1976, og som har fået godkendt aktivt hvilende medlemskab af Pensionsordningen af 1976, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 3 til staten, dog ekskl. bidrag efter stk. 4.

Stk. 6

[O.08] 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:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- Løndelen er ikke pensionsgivende.
- 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]**

§ 10. ATP

For ansatte under 67 år gælder følgende ATP-satser:

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.

§ 11. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timer.

Stk. 2

Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

Bemærkning:

I forbindelse med arbejdstidens placering skal følgende grundprincipper lægges til grund:

- Gældende arbejdsmiljøregler, herunder Arbejdsmiljøloven og aftalen om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden respekteres.
- Det skal sikres, at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem den effektive og rationelle løsning af de med stillingen forbundne opgave og de ansattes arbejdsliv og familieliv/privatliv.

Stk. 3

Der skal lokalt tages stilling til, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres. Honoreringen fastsættes som et funktionstillæg, jf. § 5.

§ 12. 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 sygedag, [O.08](med virkning fra 1. april 2009 første og anden sygedag)[O.08] hvis

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn.

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 13. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 14. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 15. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes vedkommende organisation skriftligt herom, jf. § 1, stk. 5. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre videregivelse af 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 vedkommende organisation, jf. § 1, stk. 5, herom 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. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med den afskedigende myndighed, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold. Organisationens krav kræver forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse om afsked.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved 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 en forhandling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for en frist af en måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af de underskrivende organisationer, 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 voldgiftsretter, kap. 2.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden, idet Afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i Lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. For Afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis Afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold, kan det pålægges institutionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af Afskedigelsesnævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af Afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår

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

1. **[O.08]** Ansættelsesbreve (04.11). **[O.08]**
2. **[O.08]** Lønninger (04.30). **[O.08]**
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40).
6. **[O.08]** Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51). **[O.08]**
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38).
8. **[O.08]** Åremålsansættelse (04.50). **[O.08]**
11. **[O.08]** Gruppeliv (04.74). **[O.08]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81).
13. **[O.08]** Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82). **[O.08]**
14. Deltidsarbejde (04.83).
15. Tidsbegrænset ansættelse (04.84).
18. Tele- og hjemmearbejde.
19. Ferie.
20. **[O.08]** Barsel mv. **[O.08]**
21. Tjenestefrihed uden løn.
22. **[O.08]** Seniorpolitik. **[O.08]**
23. Befordringsgodtgørelse.
24. Kompetenceudvikling.
27. Socialt kapitel.
 Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1.
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51).
27. **[O.08]** Retstviftaftalen (05.61). **[O.08]**

31. [O.08]SU og tillidsrepræsentanter (05.80).[O.08]
32. [O.08]MED og tillidsrepræsentanter (05.86).[O.08]
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.
34. [O.08]Aftale om trivsel og sundhed.[O.08]
35. [O.08]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger.[O.08]

Bemærkning:

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

§ 17. Supplerende ansættelsesvilkår

[O.08]Seniorpolitik

Den ansatte er omfattet af supplerende aftale om seniordage, som med virkning fra 1. januar 2009 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:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med KTO. Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 58 år.

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. [O.08]

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

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 18. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den 1. april 2008.

Stk. 2

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

Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter “Aftale om lønninger for kommunalt ansatte”, på det niveau der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 3. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For

BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolk

Henning Pedersen

Torben Fersløv Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Jakob Sølvhøj

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Kirsten Nissen

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

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der 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 3. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For

BUPL - Forbundet for pædagoger og klubfolk

Henning Pedersen

Torben Fersløv Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Jakob Sølvhøj

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Kirsten Nissen

Protokollat nr. 2. Overgangsbestemmelser for ansatte, der i forbindelse med opgave og strukturreformen overgår til ansættelse i kommunerne.

1. Personer med dispensation.

Personer der pr. 31. december 2006 er ansat efter § 1B, stk. 2 i overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL ved bestående plejehjem jf. lov om social service (LBK nr. 906 af 24. september 2005) § 140 omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (NIS 60.31) under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

2. Personer med Rudolf Steiner uddannelse.

Personer med følgende Rudolf Steiner uddannelser fra

- Marjattas Seminarium med det 4. teoriår,
- Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune,
- Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus,

der den 31. december 2006 er ansat i stillinger ved bestående plejehjem jf. lov om social service (LBK nr. 906 af 24. september 2005) § 140, og ansat efter overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL, omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (NIS 60.31) under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Protokollat nr. 3 – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgår til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter ansatte

- a) som i perioden til og med 31. marts 2011 overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service,
- b) som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst vedrørende pædagogisk personale og husholdningsledere ved døgninstitutioner m.v. indgået mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn (RLTN) og Socialpædagogernes Landsforbund.
- c) som opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (NIS 69.31), eller som omfattes af overenskomsten efter aftale mellem parterne.

Der henvises til bilag 1, hvoraf fremgår, hvilke af de i litra B nævnte stillinger, der er omfattet af den i litra C nævnte overenskomst.

Bemærkning:

Ansatte ved selvejende institutioner, som overgår til driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte før overgangen er omfattet af en overenskomst indgået med RLTN, og hvor de ansattes løn- og ansættelsesvilkår efter overgangen er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, er ligeledes omfattet af denne aftale.

Stk. 2

Endvidere omfatter protokollatet nyansatte ved de i bilag 1, nr. 8 nævnte plejehjem i det omfang, overenskomstens betingelser for at blive omfattet af denne er opfyldt, jf. § 1, stk. 3.

Stk. 3

I forbindelse med overgangen udsteder ansættelsesmyndigheden nye ansættelsesbreve eller tillæg til eksisterende ansættelsesbreve til de overførte ansatte.

§ 2. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder

De ansatte er fra overgangstidspunktet omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (NIS 69.31), med mindre andet følger af særvilkårene i §§ 3 og 4.

Bemærkning:

Forhandlings- og aftaleretten udøves af parterne i KL-overenskomsten.

Kapitel 2. Særvilkår indtil overenskomstperiodens udløb

§ 3. Løn- og pensionsvilkår

Stk. 1

Aflønning, indbetaling af pensionsbidrag samt adgang til seniordage/-bonus sker efter bestemmelser svarende til overenskomst vedrørende pædagogisk personale og husholdningsledere ved døgninstitutioner m.v. indgået mellem Regionernes Lønnings- og takstnavn (RLTN) og Socialpædagogernes Landsforbund. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen, pensionsbidrag og seniordage/-bonus, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Bemærkning:

I relation til adgang til seniordage er de ansatte således ikke omfattet af pkt. 3 i protokollat mellem KL og KTO om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer samt af bestemmelserne om supplerende seniordage i overenskomsten, men af de tilsvarende regler i den regionale aftale og overenskomst.

Stk. 2

Pensionsbidrag indbetales fortsat til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA).

Bemærkning:

Såfremt der hidtil er sket indbetaling til en anden pensionskasse, foretages pensionsindbetaling fortsat dertil.

Stk. 3

Der kan aftales lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse indgået mellem KL og organisationerne i den pædagogiske branche (NIS 09.06).

Stk. 4

De ansatte omfattes af udmøntningsgarantigruppe 2.

Bemærkning:

Der er for overenskomstperioden 2008-2011 ikke afsat lige mange midler til lokal løndannelse i regionerne og i kommunerne. For personale omfattet af overenskomsten er der således afsat følgende midler til lokal løndannelse i henholdsvis regionerne og kommunerne:

Udmøntningstidspunkt	Regionerne	Kommunerne
1.4.2009	0,80 %	-
1.4.2010	0,80 %	1,25 %

Det er ikke hensigten at stille medarbejderne ringere i lønudviklingen efter overgangen til en kommune. Kommunen forudsættes derfor i den lokale løndannelse for de overførte regionale medarbejdere at tage højde for, hvad der er afsat til lokal løndannelse på det regionale område, herunder om der er afsat nye midler til lokal løndannelse i 2009.

For 2010 omfattes overførte medarbejdere af udmøntningsgarantigruppe 2. Medarbejderne indgår i kommunens opgørelse af den kommunale udmøntningsgaranti.

Udmøntningsgarantien opskrives med lønsummen (jf. principperne i bilag 4 til udmøntningsgarantiaftalen) for de overførte medarbejdere * den afsatte % - sats til lokal løndannelse på regionernes område.

Det indebærer, at der i kommunens beregning af udmøntningsgarantien skal foretages en manuel beregning, der tager højde for overførte medarbejdere på "kan-institutioner" pr. 1. januar 2009 og pr. 1. januar 2010, idet disse institutioner ikke indgår i det grundlag, som er beregnet af FLD.

Ansatte, der i medfør af § 5, stk. 1 og 2 har valgt, at særvilkårene bortfalder, indgår i beregningen med den kommunale procentsats aftalt til lokal løndannelse med virkning fra 1. januar 2009.

Kommunens beregningsgrundlag kan i henhold til § 4 i aftale om udmøntningsgaranti optages til forhandling.

I perioden indtil overenskomstperiodens udløb kan den ansatte være omfattet af særvilkår på grundlag af lokale kutyper eller lokale aftaler, som var gældende under ansættelse i regionen.

Med overenskomstperiodens udløb forstås, at den overenskomstperiode, inden for hvilken den aktuelle overgang sker, udløber. Det vil sige, at hvis overgangen f.eks. sker pr. 1. januar 2009, gælder særvilkårene frem til og med den 31. marts 2011 – altså frem til udløbet af overenskomstperioden 2008-2011.

Særvilkår kan fx udspringe af forhåndsftaler, der er indgået før overgangstidspunktet, men hvor den ansatte først opfylder kriterierne efter dette. Som eksempel kan nævnes forhåndsftaler, der fastlægger, at et tillæg ydes, når den ansatte har gennemført en bestemt uddannelse.

Et andet eksempel kan være aftaler, kutyper eller retningslinjer om lokalt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på særlige dage eller mærkedage og jubilæumsgratualer.

Et tredje eksempel kan være aftaler om vilkår for den enkelte ansatte, der er indgået før overgangstidspunktet i henhold til rammeaftaler.

Sådanne vilkår kan kun opsiges i det omfang, de pågældende kutyper eller lokale aftaler m.m. kunne opsiges før overgangen til kommunen.

Dette gælder også åremålsftaler, generationsskifteaftaler, aftaler om seniorstillinger og aftaler om fratrædelsesordninger, også selv om aftalen først udløber efter overenskomstperiodens udløb.

Stk. 5

Den ansatte er sikret hidtidig løn og bevarer sin løn inkl. de lønstigninger, der er aftalt i perioden indtil overenskomstperiodens udløb. De enkelte løndele er pensionsgivende i samme omfang som hidtil.

Bemærkning:

Løngarantien omfatter ændringer af lønnen, som er begrundet i overførslen.

Løngarantien omfatter nettoløn. Ved nettoløn forstås i denne sammenhæng løn ekskl. pensionsbidrag og arbejdstidsbestemte tillæg. Tidsbegrænsede tillæg mv. indgår i løngarantien indtil det tidspunkt, hvor perioden udløber.

Lønnens sammensætning kan ændres.

Stk. 6

Løngarantien sikrer ikke mod ændringer i lønnen som følge af:

1. Ændring i beskæftigelsesgraden
2. Nedgang i udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg

3. Ændring af områdetillæg

Ændringer kan i disse tilfælde finde sted i overensstemmelse med de gældende regler.

Stk. 7

Løngarantien er ikke til hinder for, at der lokalt aftales bedre vilkår.

§ 4. Andre ansættelsesvilkår indtil overenskomstperiodens udløb

De ansatte omfattes endvidere af følgende særvilkår:

3. Personer med dispensation.

Personer der pr. 31. december 2008/2009/2010 er ansat efter § 1B, stk. 2 i overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem RLTN og SL ved de i bilag 1 nr. 8 nævnte institutioner omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (NIS 69.31) under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

4. Personer med Rudolf Steiner uddannelse.

Personer med følgende Rudolf Steineruddannelser fra

- Marjattas Seminarium med det 4. teoriår,
- Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune,
- Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus,

der den 31. december 2008/2009/2010 er ansat i stillinger ved de i bilag 1 nr. 8 nævnte institutioner, og ansat efter overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem RLTN og SL, omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (NIS 69.31) under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

5. Arbejdstid.

Den regionale aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. videreføres indtil 31. marts 2011. Såfremt der er indgået lokale arbejdstidsaftaler efter rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler følges disse.

Bemærkning:

Parterne skal henlede opmærksomheden på muligheden for at optage lokale forhandlinger med henblik på evt. at indgå eller videreføre lokale aftaler i henhold til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (NIS 04.82).

6. Påtænkt uansøgt afsked.

Udover de i overenskomst for pædagogisk personale i særlige stillinger § 15 om opsigelse gælder følgende indtil 31. marts 2011 vedr. uansøgt afsked:

Samtidig med, at der i henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til den relevante organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Den relevante organisation underrettes skriftligt om en påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, med mindre dette strider mod den tav-

hedspligt, som følger af henholdsvis forvaltningsloven eller straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres landsforbundet herom 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 den relevante organisation.

Bemærkning til 4. afsnit 2 og 3:

Den relevante organisation orienteres, hvis der til den ansatte er fremsendt tavshedsbelagte oplysninger, som kommunen ikke kan videregive til forbundet. Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at foranstående meddelelse ikke er fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Den relevante organisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden forinden afskedigelse finder sted, hvis landsforbundet 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.

§ 5. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

En ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan indtil 1 måned fra datoen for den enkelte tilpasningsaftales underskrivelse vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet 1. januar 2009. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (NIS 69.31).

Stk. 2.

En tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i §§ 3 og 4, kan indtil 1 måned fra datoen for den enkelte tilpasningsaftales underskrivelse vælge, at særvilkårene efter § 3 bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet 1. januar 2009. Tjenestemanden er herefter fuldt ud omfattet af de kommunale aftaler, jf. dog § 4.

Bemærkning til stk. 1 og 2

Bestemmelsen vedrører kun ansatte, som overgår 1. januar 2009. Ved overgang pr. en senere dato gælder stk. 3 og 4.

Stk. 3

En ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst en måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af de kommunale overenskomster/aftaler.

Stk. 4

En tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan vælge, at særvilkårene efter § 3 bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Tjenestemanden er herefter fuldt ud omfattet af de kommunale aftaler, jf. dog § 4.

Bemærkning til stk. 1- 4:

Kommunen skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1- 4. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingskift inden overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

En ansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i §§ 3 og 4. Den ansatte er fra dette tidspunkt fuld ud omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (NIS 69.31).

Bemærkning:

Tilkendegivelser i forbindelse med ønskerunder og lignende, der indgår i ledelsens beslutningsgrundlag i forbindelse med indplacering i en stilling, betragtes ikke som ansøgt overgang.

Stk. 2

Kommunen og den ansatte kan aftale, at særvilkårene i §§ 3 og 4 gælder indtil overenskomstperiodens udløb.

Bemærkning:

Ved indplacering i det kommunale lønsystem forhandles og indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation i henhold til hidtidig praksis.

Kapitel 3. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb

§ 7. Indplacering i det kommunale lønsystem efter overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

Efter overenskomstperiodens udløb indplaceres den ansatte lønmæssigt i overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (NIS 69.31).

Stk. 2

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (NIS 69.31) er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres. Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter reglerne i den kommunale overenskomst eller aftale i det omfang, tillægget udligner løndelev, der tidligere var pensionsgivende.

§ 8. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb

Kommunen kan efter overenskomstperiodens udløb med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer en højere løn end lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen. Lønnen kan fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen.

§ 9. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af overflytningen, kan kommunen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra overenskomstperiodens udløb og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

Bemærkning:

Løngarantien ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med væsentlige stillingsændringer.

Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i perioden frem til overenskomstperiodens udløb.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring gælder.

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

§ 10. Særligt vedrørende tjenestemænd

Bestemmelserne i §§ 7-9 gælder kun, hvis denne aftale stiller de pågældende tjenestemænd bedre end tjenestemandensregulativets § 37 eller tilsvarende regel.

Bemærkning:

Tjenestemænd i den lukkede gruppe og reglementsansatte følger i denne sammenhæng vilkårene for tjenestemænd.

§ 11. Øvrige særvilkår efter overenskomstperiodens udløb

Ansatte omfattet af § 4, nr.1 – 2 bevarer disse særvilkår efter 1. april 2011 med de i bestemmelserne nævnte begrænsninger.

Kapitel 4. Ikrafttræden og ophør

§ 12. Ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen har virkning fra 1. januar 2009 og gælder i perioden indtil udgangen af marts måned 2011, på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse, jf. dog stk. 2.

Stk. 2

§§ 7-11 gælder også efter 1. april 2011. Bestemmelserne kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 7. september 2010

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk

Henning Pedersen

Torben Fersløv Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Asbjørn Andersen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Kirsten Nissen

Protokollat nr. 4. 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 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 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 – Fag og Arbejde: Dennis Kristensen / Steen Parker Sørensen

Den 25. oktober 2010

For KL: Michael Ziegler / Steen Rasmussen

For Socialpædagogernes Landsforbund: Kirsten Nissen

Bilag A. 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.