

# **Overenskomst for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (almenområdet)**

KL

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
<b>Kapitel 1. Overenskomstens område .....</b>	<b>5</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	5
§ 2. Hvor kan man ansættes .....	7
§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	9
<b>Kapitel 2. Månedslønnede .....</b>	<b>9</b>
§ 4. Løn .....	9
§ 5. A (Gældende indtil 1. april 2009) Oprettelse af lederstillinger.....	10
§ 5. B (gældende fra 2. april 2009) Bestemmelser om stillinger som souschef, og afdelingsleder.....	11
§ 6. Grundløn .....	11
§ 7. Funktionsløn .....	12
§ 8. Kvalifikationsløn .....	13
§ 9. Resultatløn.....	14
§ 10. Personlig løngaranti og overgangstillæg .....	14
§ 11. Funktionærlov.....	15
§ 12. Pension .....	15
§ 13. ATP .....	17
§ 14. Arbejdstid mv. ....	17
§ 15. Barns 1. og 2. sygedag.....	18
§ 16. Opsigelse .....	18
§ 17. Tjenestefrihed .....	20
§ 18. Frit valg.....	21
§ 19 Arbejdsløshedsforsikringsforhold.....	22
§ 20 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede .....	22
§ 21. Supplerende ansættelsesvilkår.....	24
<b>Kapitel 3. Timelønnede .....</b>	<b>25</b>
§ 22. Personafgrænsning.....	25
§ 23. Løn, lønberegning .....	25
§ 24. Lønudbetaling.....	26
§ 25. Pension .....	26
§ 26. Opsigelse .....	27
§ 27. Fravær ved sygdom og graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager .....	28
§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår .....	28
<b>Kapitel 4. Pædagogstuderende .....</b>	<b>28</b>
§ 29. Område.....	28
§ 30. Løn .....	28
§ 31. Ansættelsesbrev .....	29
§ 32. Arbejdstid.....	29
§ 33. Mer- og overarbejde.....	29
§ 34. Ferie.....	30
§ 35. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag .....	30
§ 36. Fravær af familiemæssige årsager .....	30
§ 37. Øvrige ansættelsesvilkår .....	30
§ 38. Opsigelse .....	30

§ 39. Ikrafttræden og opsigelse .....	30
---------------------------------------	----

**Protokollat 1. ”Miljø-protokollatet” samt distriktsmedarbejdere .....32**

§ 1. Område .....	32
§ 2. Opgaver .....	32
§ 3. Ansættelse.....	32
§ 4. Løn .....	33
§ 5. Specialinstitutioner .....	33
§ 6. Arbejdstid mv. ....	33
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg .....	34

**Protokollat 2. Aflønning af – 7% ansatte med virkning fra 1. april 200035**

**Protokollat 3. Arbejdstidsregler for pædagoger i Københavns Kommune**

.....	37
Indledende bemærkninger .....	37

**Kapitel 1. Område .....37**

§ 1. Område .....	37
-------------------	----

**Kapitel 2. Arbejdstid, for Pædagoger jf. § 1, stk. 1.....38**

§ 2. Arbejdstid og normperiode.....	38
§ 3. Beregning af arbejdstiden i normperioden .....	38

**Kapitel 3. Aften- og nattjeneste .....39**

§ 4. Aften- og nattjeneste.....	39
---------------------------------	----

**Kapitel 4. Regler om tilrettelæggelse af tjenesten.....39**

§ 5. Placering af tjenesten .....	39
§ 6. Ændring i tjenesteplan .....	39
§ 7. Delt tjeneste og pauser .....	40
§ 8. Hviletid .....	40
§ 9. Rejsetid / time- og dagpenge .....	40

**Kapitel 5. Overarbejde .....41**

§ 10. Overarbejde, definition .....	41
§ 11. Afregning af overarbejde.....	41
§ 12. Afspadsering .....	41
§ 13. Deltidsansattes merarbejde .....	42
§ 14. Godtgørelse for merarbejde.....	42

**Kapitel 6. Ulempetillæg for pædagoger, bortset fra klubmedarbejdere og børnehaveklasseassistenter .....42**

§ 15. Betaling af ulempetillæg.....	42
§ 16. Timelønnede .....	43

**Kapitel 7. 1. maj, grundlovsdag, juleaften og nytårsaften .....44**

§ 17.....	44
-----------	----

**Kapitel 8. Arbejdstid for klubmedarbejdere og børnehaveklasseassistenter, jf.**

§ 1, stk. 2 .....	44
-------------------	----

§ 18.....	44
<b>Kapitel 9. Arbejdstid for pædagoger i særlige stillinger.....</b>	<b>44</b>
§ 19.....	44
<b>Kapitel 10. Fridøgn og fridage .....</b>	<b>45</b>
§ 20.....	45
<b>Kapitel 11. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser .....</b>	<b>45</b>
§ 21.....	45
<b>Bilag til protokollat 3 - Protokollat om fridøgn og fridage .....</b>	<b>46</b>
§ 1. Fridøgn.....	46
§ 2. Fridage .....	46
§ 3. Tildeling af fridage .....	46
§ 4. Erstatningsfrihed m.v. ....	47
§ 5. Honorering af tjeneste på en fridag.....	47
<b>Protokollat 4. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob .....</b>	<b>49</b>
<b>Protokollat 5. Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan .....</b>	<b>50</b>
§ 1. Formål.....	50
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning .....	50
§ 3. Drøftelse.....	51
<b>Protokollat 6. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....</b>	<b>52</b>
<b>Bilag 1. ....</b>	<b>54</b>
<b>Aftale vedrørende tjenestemandsansatte pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (almenområdet)...</b>	<b>57</b>

## Kapitel 1. Overenskomstens område

### § 1. Hvem er omfattet

#### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter pædagoger, der ansættes ved de institutioner/funktioner, der er nævnt i § 2.

#### *Stk. 2*

Som pædagog anses efter denne overenskomst, personer der har gennemført uddannelsen til pædagog, jf. lov nr. 315 af 19. april 2006 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

#### *Stk. 3*

Som pædagogisk uddannet anses endvidere ansatte, der har gennemgået en af følgende uddannelser:

1. Pædagoger uddannet i henhold til lovbekendtgørelse om uddannelse af pædagoger
2. Diakoner fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Århus).
3. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
4. Pædagoguddannelsen på Færøerne.
5. Tidligere uddannelser: Børneforsorgspædagog af almenlinien og småbørnslinien, Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse), Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særforsorgen, Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)), Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog). Andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium. Dansk Ungdomsklub-seminariums 2-årige uddannelse eller Ungdomsringens godkendte uddannelse, såfremt ansættelse sker ved de i § 2, stk. 1, nr. 5 nævnte klubber.

*Ved ansættelse i de i § 2, stk. 1, nr. 5 nævnte klubber endvidere:*

6. Folkeskolelærere
7. Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik.

*Ved ansættelse i de i § 2, stk. 1, nr. 14 nævnte dag- og aktivitetscentre endvidere:*

8. Rudolf Steiner-uddannelsen på Marjattas Seminarium med det 4. teoriår.
9. Uddannelsen på Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte.
10. Uddannelsen på Rudolf Steiners seminarium i Århus.
11. Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik.

#### *Stk. 4*

Overenskomsten omfatter endvidere pædagoger med nordiske uddannelser svarende til stk. 3, pkt. 1 og 5-7, for personale ved dagcentre stk. 3, pkt. 1, 5 og 7.

**Bemærkning:**

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

*Stk. 5*

Uddannelser fra lande uden for Norden, der af CIRIUS (tidligere Center for Vurdering af Udenlandske uddannelser) vurderes niveaumæssigt at tilsvare den danske pædagoguddannelse, kan omfattes af overenskomsten. Ansættelse efter overenskomsten forudsætter, at den ansættende myndighed finder, at ansøgerens personlige kompetencer i øvrigt (fx sprogbeherskelse) er tilstrækkelige.

*Stk. 6*

1. Ikke-pædagoguddannet personale, der ansættes som støttepædagoger.

**Bemærkning:**

- a. Muligheden for ansættelse af personer, der ikke opfylder overenskomstens uddannelseskrav kan alene udnyttes, hvor det efter stillingsopslag eller lignende ikke har været muligt at besætte stillingen med en pædagogisk uddannet, jf. forudsætningen i § 1, stk. 9.
  - b. Såfremt det efter stillingsopslag ikke har været muligt at besætte støttepædagogstillingen med en uddannet pædagog, er der adgang til kontinuerlig ansættelse af en ikke-pædagogisk uddannet støttepædagog i det konkrete støtteforhold.
  - c. Ikke-uddannede der ansættes til en kombineret funktion, ansættes og aflønnes efter nærværende overenskomst for den del af beskæftigelsen, der udføres i en daginstitution, mens de for "hjemme-hos" funktionen aflønnes efter overenskomsten for Pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (specialområdet).(64.01)
  - d. Der er ingen dispensationspligt for ikke-pædagogisk uddannede støttepædagoger.
2. Ikke-uddannede klubmedarbejdere ved de i § 2 stk. 1, nr. 5 nævnte klubber, som er fyldt 18 år. For så vidt angår ansættelse af ikke-uddannede i klubber, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde, kan der enten gives dispensation fra uddannelseskravene for det konkrete ansættelsesforhold eller der kan ske ansættelse af ikke-uddannede klubassistenter.
3. Ikke-uddannet personale, der pr. 31. december 1978 var ansat, og som fra før 1. april 1973 uafbrudt havde været ansat i daginstitutioner i samme kommune i assistentstillinger, med en beskæftigelse på 15 timer eller derover,
4. Ikke-uddannet personale, der pr. 31. december 1978 var ansat i en stilling som leder eller stedfortræder.

*Stk. 7*

Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i stk. 2 og 3 nævnte uddannelser omfattes af overenskomsten.

*Stk. 8*

Efter aftale mellem kommunen og FOA – Fag og Arbejdes lokale fagforening (LFS) kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

*Stk. 9*

Det forudsættes, at de i overenskomsten anførte stillinger for pædagoger om muligt besættes med pædagogisk uddannet personale.

*Stk. 10*

Rammeaftale om kombinationsansættelser for pædagogmedhjælpere, ikke-uddannede klubmedarbejdere m.fl. (NIS 61.22) gælder.

*Stk. 11*

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

## **§ 2. Hvor kan man ansættes**

*Stk. 1*

Overenskomsten gælder for ansatte i Københavns Kommune ved følgende institutioner og i følgende funktioner:

*Daginstitutioner:*

1. Kommunale daginstitutioner, som er oprettet i henhold til dagtilbudsloven
2. Kommunale børnehaver og fritidshjem for børn med vidtgående fysiske og psykiske handicap.
3. Døveskolens fritidshjem.
4. Børneklubben, Kristianiagade.

*Klubber:*

5. Kommunale klubber oprettet i henhold til dagtilbudsloven samt andre kommunale klubber, der i det væsentlige udfører tilsvarende opgaver. I klubber kan de indskrevne medlemmer frit komme og gå, og institutionens aktiviteter gives som tilbud.

*Skolefritidsordninger, skoler mv.:*

6. Københavns Kommunes fritidsordninger, som er oprettet i henhold til folkeskolelovens § 3.
7. Til varetagelse af støtte til fremme af sproglig udvikling for tosprogede børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegangen, jf. folkeskolelovens § 4a.
8. Børnehaveklasser og/eller den samordnede indskoling som børnehaveklasseassistenter
9. Københavns Kommunes skoler til udførelse af andre pædagogopgaver

*Støttefunktioner:*

10. Pædagoger i kommunale og/eller selvejende daginstitutioner, klubber, skoler og skolefritidsordninger i Københavns Kommune, der ansættes til udførelse af støtteforanstaltninger i medfør af servicelovens § 52, dagtilbudslovens § 4, stk. 2 og folkeskolelovens § 3, stk. 2
11. Pædagoger, der i samme støtteforhold ansættes til at udføre støttefunktioner, dels i institution og dels i klienters hjem.

**Bemærkning til pkt. 10. og 11:**

Overenskomsten omfatter som hidtil ikke støttepædagoger, der udfører støttefunktioner i forbindelse med børns skoleundervisning, døgninstitutioner eller støttefunktioner i barnets hjem.

Støttepædagoger ansættes til kontinuerlig udførelse af støttefunktioner, men kan dog ansættes for en tidsbegrænset periode af indtil 6 måneders varighed. Tidsbegrænset ansættelse herudover kan alene ske efter aftale med FOA – Fag og Arbejdes lokale fagforening (LFS).

Støttepædagoger er forpligtet til at arbejde på indtil 2 tjenestesteder ad gangen.

En støttepædagog kan arbejde på mere end 2 tjenestesteder ad gangen, såfremt den pågældende er indforstået hermed evt. i form af en aftale herom ved ansættelsen.

Parterne skal henstille til, at aftale herom fremgår af ansættelsesbrevet ved/eller under ansættelsen.

Såfremt den aftalte arbejdstid undtagelsesvis ikke kan udfyldes med støttefunktioner, er støttepædagogen forpligtet til beskæftigelse som vikar i daginstitutioner, dog fortrinsvis den eller de daginstitutioner/ordninger, hvortil pågældende er knyttet som støttepædagog.

*Øvrigt omfattede:*

12. Område-, miljø- og familiepædagoger samt pædagoger ved specialinstitutioner, samt distriktsmedarbejdere jf. protokollat 1.
13. Pædagogisk personale, der ikke er dækket af ovenstående områder for personale med en pædagogisk uddannelse, 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.
14. Pædagoger ved kommunale dag- og aktivitetscentre, herunder dagcentre i integrerede kommunale institutioner oprettet i henhold til servicelovens § 79.

*Stk. 2*

Overenskomsten omfatter endvidere andre ansættelsesområder, hvis der blandt overenskomstens parter er enighed herom.

*Stk. 3*

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd og reglementsansatte
2. pensionerede tjenestemænd og reglementsansatte
3. ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til

**Bemærkning:**

Pkt. 1 forhindrer ikke, at der i henhold til denne overenskomst med tilhørende protokollat kan ske ansættelse af personer med orlov fra en tjenstemandsstilling. Eventuel ansættelse sker tidsbegrænset, og max. i 5 år, således at den ophører senest ved orlovsperiodens udløb.

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

### § 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

#### Stk. 1

Ansatte efter denne overenskomst, som

1. gennemsnitlig har en arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
2. er ansat til 1 måneds beskæftigelse eller derover

aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2

#### 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.

#### Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst, som

1. gennemsnitligt er beskæftiget under 8 timer ugentligt eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

#### Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2008 til og med 30. november 2008 eller ansættelse fra 16. januar 2009 til og med 15. februar 2009.

Parterne er enige om, at ansættelser med under 8 timers ugentligt beskæftigelse bør undgås.

## Kapitel 2. Månedslønnede

### § 4. Løn

#### Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. grundløn, jf. § 5,
2. funktionsløn, jf. § 6,
3. kvalifikationsløn, jf. § 7, og
4. resultatløn, jf. § 8

#### Bemærkning:

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

Opmærksomheden henledes på Lov om lige løn til mænd og kvinder.

I øvrigt peger parterne på, at tillidsrepræsentanter bør have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn i kommunen som øvrige.

#### Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af:

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

**Bemærkning:**

Aftale om ny løndannelse 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, procedureaftale, rets- og interesselov, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Fællesaftale om lokal løndannelse findes i KL’s løn- og personale, afsnit 09.06.

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL’s løn- og personale, afsnit 09.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL’s løn- og personale, afsnit 09.21.

*Stk. 3*

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuld-  
tidsbeskæftigede, med mindre andet aftales lokalt.

*Stk. 4*

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der udleveres den ansatte en specificeret over-  
sigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst  
skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

*Stk. 5*

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

**§ 5. A (Gældende indtil 1. april 2009) Oprettelse af lederstillinger**

1. Ved hver daginstitution, skolefritidsordning og klub oprettes en stilling som leder.
2. Ved hver daginstitution, skolefritidsordning oprettes en stilling som souschef.
3. Ved hver klub kan der oprettes en stilling som souschef.

**Bemærkning:**

Det er funktionen, der afgør, om der skal oprettes en souschefstilling. Sous-  
chefen refererer til institutionens leder, og kan tillægges ansvaret for en del af  
institutionens daglige ledelsesopgaver, herunder fx ledelse af en afdeling.

4. Ved institutioner, der er opdelt i afdelinger efter geografiske eller funktionsmæssige  
kriterier, kan der oprettes stillinger som afdelingsleder. Afdelingslederen varetager  
den daglige ledelse af afdelingen under ansvar over for lederen.
5. Ved daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber, hvor der er oprettet to eller  
flere stillinger som afdelingsleder, jf. punkt 4, er der ikke pligt til at oprette en sous-  
chefstilling. Er der ikke oprettet en souschefstilling ved institutionen, varetages  
denne funktion af en af afdelingslederne.
6. Kommunalbestyrelsen kan godkende kollektiv ledelse af institutioner.

7. Der kan lokalt som led i forsøg vedrørende ledelsesstrukturen og normeringspligt indgås aftale om fravigelse af normeringspligten for oprettelse af stillinger som leder, souschef og stedfortræder.

**Bemærkning:**

Forsøgsordninger:

Indhold og rammer for forsøg med ledelsesstruktur og normeringspligt (f.s.v.a. leder/souschef/afdelingsleder/stedfortræder) fastlægges efter drøftelse mellem Københavns Kommune og FOA – Fag og Arbejdes lokale fagforening, LFS. Forsøg gennemføres, når der er enighed herom mellem de lokale parter. Forsøg kan gennemføres indenfor daginstitutions- og klubområdet.

Opmærksomheden henledes på, at ikke-uddannede ledere, souschefer og afdelingsledere aflønnes som uddannet personale.

**§ 5. B (gældende fra 2. april 2009) Bestemmelser om stillinger som souschef, og afdelingsleder**

*Stk. 1*

Der kan ved daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber oprettes stillinger som souschef, og afdelingsleder.

**Bemærkning:**

Ved ovennævnte stillinger forstås i denne sammenhæng en stilling med reference til en leder efter overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne.

Souschefen refererer til institutionens leder, og kan tillægges ansvaret for en del af institutionens daglige ledelsesopgaver, herunder fx ledelse af en afdeling.

Stillinger som afdelingsleder kan fx være oprettet efter geografiske eller funktionsmæssige kriterier.

Afdelingslederen varetager den daglige ledelse af afdelingen under ansvar over for lederen.

*Stk. 2*

De i stk. 1 nævnte ledelsesfunktioner m.v. kan i stedet varetages af andre ansatte pædagoger. Er dette tilfældet henvises til § 7, stk. 4.

**Bemærkning:**

Det forudsættes, at de nævnte funktioner ikke har et sådant omfang, at de pågældende medarbejdere naturligt vil være omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne.

**§ 6. Grundløn**

*Stk. 1*

Grundlønnen dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuel nyansat.

*Stk. 2*

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 1. april 2008	Løntrin pr. 1. april 2009
	Beløb er anført i 31. marts 2000-niveau	

pædagoger, klubmedarbejdere, børnehaveklasseassistenter og støttepædagoger	23	25
Ikke uddannede klubmedarbejdere	15	16
Souschefer	27	28
Afdelingsledere	27	28
Ledere	33 + 3.200 kr. eller 38 + 3.200 kr. eller 43 + 3.200 kr.	34 + 3.200 kr. eller 39 + 3.200 kr. eller 44 + 3.200 kr.
Dagcenterledere	38 + 3.200 kr.	39 + 3.200 kr.

**Bemærkning:**

Grundlønnen til souschefer og afdelingsledere er fastsat således, at den dækker omfanget af souschefers/afdelingslederens ledelsesfunktioner i en lille institution/afdeling/ordning.

**[O.08]Gældende til 1. april 2009**

Ledernes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale. En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interesselvister i fællesaftalen om lokal løndannelse.

Ved nybesættelse af lederstillinger fastsatte grundløn, der fortsætter, med mindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

Ledere overgår den 2. april 2009 til ansættelse efter overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne. **[O.08]**

*Stk. 3*

Grundlønsforhøjelserne 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. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

**§ 7. Funktionsløn**

*A. Generelt*

*Stk. 1*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. 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 gruppens grundløn.

*Stk. 2*

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

**Bemærkning:**

Funktionsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet er aftalt. Fra 1. juni 2002 er funktionstillæg altid

pensionsgivende. Hvis et funktionstillæg aftales den 1. juni eller senere med ikrafttræden fra 1. april 2002 til 1. juni 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg, berøres ikke af denne ændring, medmindre andet aftales.

#### *Stk. 3*

Ved indgåelse af lokale aftaler om funktionsløn skal der lokalt indgås aftale om aflønning for vejledning af pædagogstuderende i praktik.

#### *Stk. 4 (gældende fra 2. april 2009)*

Såfremt de i § 5B, stk. 2 nævnte ledelsesfunktioner varetages af ansatte pædagoger, skal der lokalt indgås aftale om aflønning herfor.

*B: Særligt for ledere (gældende til 1. april 2009), souschefer og afdelingsledere*

#### *Stk. 5*

Såfremt institutionen/ordningen tillægges særlige opgaver og/eller funktioner, således at der er tale om væsentlige ændringer i stillingsindholdet, kan der ydes funktionsløn.

#### **Bemærkning:**

Der kan fx være tale om følgende opgaver og/eller funktioner, der ligger ud over overenskomstens forudsætninger i forbindelse med fastsættelse af grundlønnen:

- Samarbejde eller tilsyn med dagplejen, herunder eventuel gæstepleje af dagplejebørn.
- Koordinering eller ledende funktioner i forhold til personale uden for institutionen, fx team- og områdeledelse, ledelse af støttekorps, ledelse af opsøgende medarbejdere og lignende.
- Visitation af daginstitutions- og klubpladser.

## **§ 8. Kvalifikationsløn**

### *A. Generelt*

#### *Stk. 1*

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

#### *Stk. 2*

Pædagoger og støttepædagoger, som efter 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 27, aflønnes efter løntrin 27 (pr. 1. april 2009 løntrin 29).

Pædagoger og støttepædagoger, som efter 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 31, aflønnes efter løntrin 31 (pr. 1. april 2009 løntrin 33).

#### **Bemærkning:**

I garantilønnen medregnes også beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen før 1. april 2000.

Såvel den udbetalte løn som den pensionsgivende løn for pædagoger og støt-

tepædagoger skal svare til aflønning efter løntrin 27 (pr. 1. april 2009 løntrin 29), henholdsvis løntrin 31 (pr. 1. april 2009 løntrin 33.)

*Stk. 3*

Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der lokalt indgås aftale om aflønning for gennemført pædagogisk diplomuddannelse.

*Stk. 4*

For gennemgang af relevant videreuddannelse bør der lokalt tages stilling til aflønning enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer

*Stk. 5*

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

**Bemærkning:**

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet er aftalt. Fra 1. juni 2002 er kvalifikationsstillæg altid pensionsgivende. Hvis et kvalifikationsstillæg aftales den 1. juni eller senere med ikrafttræden fra 1. april 2002 til 1. juni 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring, medmindre andet aftales.

*B. Særligt for ikke-uddannede klubmedarbejdere:*

*Stk. 6*

Ansatte som efter 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 17 aflønnes efter løntrin 17, med virkning pr. 1. april 2009 løntrin 18.

**Bemærkning:**

I garantilønnen medregnes også beskæftigelse før 1. april 2000.

## **§ 9. Resultatløn**

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

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

## **§ 10. Personlig løngaranti og overgangstillæg**

*Stk. 1*

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

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

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

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

#### *Stk. 2*

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

#### **Bemærkning:**

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

### **§ 11. Funktionærlov**

For ansatte efter denne overenskomst gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16 Opsigelse og § 20 Øvrige ansættelsesvilkår.

#### **Bemærkning til § 11:**

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. Funktionærlovens § 5), værnepligt, (jf. Funktionærlovens § 6), fratrædelsesgodtgørelse, (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn, (jf. Funktionærlovens § 8).

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

### **§ 12. Pension**

#### *Stk. 1*

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for:

1. For pædagoger, der er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,14% af de pensionsgivende lønde.

2. For ledere jf. § 5, stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 14%, med virkning fra 1. april 2009: 15% af de pensionsgivende lønde.

3. For ikke-uddannede klubmedarbejdere og ikke-uddannede støttepædagoger, der er 21 år, og som har 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og amter/regioner inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,14% af de pensionsgivende lønde.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

*Stk. 2*

Timelønnet beskæftigelse medregnes ikke i karensperioden.

*Stk. 3*

Forvaltningen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i stk. 1, nr. 3 indgår ved beregning af karensperioden på 1 år for ikke-uddannede klubmedarbejdere og ikke-uddannede støttepædagoger.

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt, jf. dog § 7, stk. 2, og § 8, stk. 5.

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

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

*Stk. 6*

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

*Stk. 7*

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen i PenSam Gruppen månedsvis i tilknytning til lønudbetalingen.

**Bemærkning:**

Adresse:  
Pen-Sam Gruppen  
Jørgen Knudsens Vej 2  
3520 Farum

Ansatte efter overenskomsten, som var ansat før udsendelsen af 2002-overenskomsten, og som før denne dato fik indbetalt pensionsbidrag til Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger får stadig indbetalt pensionsbidrag til pågældende pensionskasse som en personlig ordning, med mindre den ansatte skriftligt tilkendegiver overfor arbejdsgiveren, at vedkommende ønsker at overgå til Pen-Sam Gruppen.

Adresse:  
Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger  
Tuborg Boulevard 3  
2900 Hellerup

For ledere, souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere dagcentre, med virkning fra 2. april 2009 for souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere ved kommunale dag- og aktivitetscentre oprettes pensionsordningen i Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S.

**Bemærkning:**

Adresse:  
Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S

Tuborg Havnevej 14  
2900 Hellerup

*Stk. 8*

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

*Stk. 9*

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

*Stk. 10.*

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel
- b. Løndelen er ikke pensionsgivende
- c. Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

### § 13. ATP

1. For ansatte under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Eget bidrag 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.

2. 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. <b>O.08]</b>

### § 14. Arbejdstid mv.

*Stk. 1*

Der henvises til protokollat 3.

*Stk. 2*

Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold gælder.

Såfremt der er tale om på forhånd godkendte egentlige behandlingsture for handicappede børn/unge, forudsættes den daglige arbejdstidsnorm aftalt forud for turens afvikling.

## **§ 15. Barns 1. og 2. sygedag**

### *Stk. 1*

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og (fra 1. april 2009 første og anden) sygedag, hvis

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

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

### *Stk. 2*

Der udbetales sædvanlig løn.

### *Stk. 3*

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

## **§ 16. Opsigelse**

### *Stk. 1.*

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

### ***Påtænkt uansøgt afsked.***

### *Stk. 2*

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 FOA – Fag og Arbejde ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

### *Stk. 3*

FOA – Fag og Arbejde underrettes skriftligt om en påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre dette strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

### **Bemærkning:**

Det understreges, at kopi af opsigelsesskrivelsen ved påtænkt uansøgt afskedigelse skal sendes til:

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

Det er ikke tilstrækkeligt at rette henvendelse til LFS, som er en underafdeling af FOA – Fag og Arbejde.

Inden en ansat afskediges uden ansøgning, skal der, gives FOA – Fag og Arbejde adgang til at udtale sig.

Meddelelse om påtænkt afskedigelse ("sindetskrivelse") skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt opsigelsesvarsel, årsagen til opsigelsen og eventuelt kopi af sygelister.

Endelig bemærkes, at de kommunale arbejdsgiverparter har erklæret sig enige i, at mulighed for omplacering naturligt bør overvejes forud for evt. opsigelse af en medarbejder af ikke tilregnelig årsag.

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

#### *Stk. 4*

FOA – Fag og Arbejde kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis forbundet ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst.

Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 4 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse. For personale ansat på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af de i stk. 3 nævnte meddelelser. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle sønehelligdage.

#### ***Uansøgt afsked.***

#### *Stk. 5*

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

#### *Stk. 6*

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes FOA – Fag og Arbejde skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet om dette forhold i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

#### *Stk. 7*

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

sattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt indenfor en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

### **Afskedigelsesnævn.**

#### *Stk. 8*

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

#### *Stk. 9*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA – Fag og Arbejde, 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.

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

Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller institutionens forhold, kan det pålægges den ansættende myndighed 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 nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

## **§ 17. Tjenestefrihed**

#### *Stk. 1*

Der kan gives tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

#### *Stk. 2*

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

**Bemærkning:**

Parterne er enige om, at KTO-aftalen vedrørende kompetenceudvikling naturligt giver anledning til at drøfte ekstraordinær tjenestefrihed, jf. § 17, stk. 1.

Hidtidig praksis, hvorefter der blev givet tjenestefrihed til deltagelse i årskursus på Danmarks Pædagoghøjskole videreføres for så vidt angår diplomuddannelser med et tilsvarende indhold.

Reglerne for tjenestefrihed og orlov for Københavns Kommunes tjenestemænd gælder. Reglerne er udsendt med Økonomiforvaltningens cirkulære nr. 5 af 9. februar 1999.

## **§ 18. Frit valg**

### *Stk. 1*

Med virkning fra den 1. april 2009 kan den enkelte ansatte, som er månedslønnet og omfattet af en pensionsordning, vælge mellem følgende:

- Et fritvalgstillæg på 0,7 pct. af lønnen. Tillægget beregnes af de pensionsgivende lønde. Tillægget er pensionsgivende, og der ydes særlig feriegodtgørelse af tillægget. Tillægget ydes månedsvis bagud
- En forhøjelse af pensionsbidragssatsen fra 13,14% til 13,94%.
- Medarbejdere kan fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år i stedet vælge at holde 2 seniordage. Seniordagene afholdes efter tilsvarende regler som seniordage i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

**Bemærkning:**

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

### *Stk. 2*

De enkelte medarbejder skal senest 1. oktober 2008 give arbejdsgiveren skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker fritvalgstillæg, ekstra pensionsbidrag eller seniorfridage.

### *Stk. 3*

Medarbejdere, der ansættes efter den 1. oktober 2008, skal give besked ved ansættelsen. Ansatte, der tiltræder i et løbende kalenderår, som vælger seniordage, har først krav på seniordage i det efterfølgende kalenderår. I det løbende kalenderår ydes der fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte.

### *Stk. 4*

Modtager ansættelsesmyndigheden ikke besked fra medarbejderen, ydes der fritvalgstillæg.

### *Stk. 5*

Der kan ikke foretages omvalg i indeværende overenskomstperiode.

### *Stk. 6*

Personer, der den 2. april 2009 overgår til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af § 18.

## § 19 Arbejdsløshedsforsikringsforhold

Indenfor denne overenskomsts område ansættes fortrinsvis personer, der er medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

## § 20 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre – numre i parentes henviser til afsnit i KL’):

1. Ansættelsesbreve (04.11)

### Bemærkning:

Ved ansættelse af pædagogisk personale til udførelse af arbejdsopgaver ved flere institutioner/ordninger kan der etableres et samlet ansættelsesforhold (kombineret ansættelse) og der ydes løn og pensionsbidrag i henhold til nærværende overenskomst for den samlede beskæftigelsesgrad.

Etableringen af kombineret ansættelse forudsætter, at den er forenlig med de tjenstlige forhold på institutionen/ordningen, og den ansatte selv ønsker en kombineret ansættelse.

Ansættelsesområdet er kommunen.

Der kan henvises til Økonomiforvaltnings cirkulære 31. maj 2006 vedrørende ansættelsesansættelsesområde/ansættelsesmyndighed.

2. Lønninger (04.30)
3. Decentral løn (04.25)
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen(04.32)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)

### Bemærkning

Ansatte efter denne overenskomst har pligt til at gøre midlertidig tjeneste i stillinger omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne.

7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. Åremålsansættelse (04.50)
9. Supplerende pension (04.72)
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. Gruppeliv (04.74)
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. Deltidsansattes adgang til højere arbejdstid (04.85)
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)

**Bemærkning:**

For månedslønnet personale, der ansættes efter denne overenskomst, finder ansættelse normalt sted uden tidsbegrænsning. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse dog ske.

I den forbindelse bemærkes, at den usikkerhed, der altid vil være om, hvor mange børn, der i det kommende budget/ skoleår vil blive optaget i institutioner, klubber og skolefritidsordninger samt i børnehaveklasser, ikke i sig selv kan begrunde tidsbegrænset ansættelse af pædagoger.

17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. Ferie (05.12)
21. Barsel mv. (05.13)
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. Seniorpolitik (05.21) - se § 20 for supplerende bestemmelser.
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. Kompetenceudvikling (04.11)

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen findes i protokollat 5.

**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.

27. Socialt kapitel (05.41)

**Bemærkning:**

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

28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstvistaftalen (05.61)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
31. SU og tillidsrepræsentanter (05.80)
32. MED og tillidsrepræsentanter (05.86)
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. Aftale om trivsel og sundhed
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger(04.00)

**Bemærkning:**

Protokollatet findes i KL's løn- og personale, afsnit 04.00

## § 21. Supplerende ansættelsesvilkår

### A. Ledere

[O.08] Ledere 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 og med 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

### B. Pædagoger.

**Bemærkning:**

Pædagoger over 58 år, kan i henhold til § 18 vælge 2 seniordage i stedet for et fritvalgstillæg eller indbetaling på en pensionsordning. Sådanne dage supplerer de dage, der er aftalt med KTO.

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	2 dage	4 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	2 dag	6 dage

## Kapitel 3. Timelønnede

### § 22. Personafgrænsning

Det er en betingelse for, at timelønnede aflønnes efter § 23, at klubansatte

1. opfylder de for månedslønnede gældende uddannelseskrav.
2. ved ansættelse i klubber er i besiddelse af en håndværksmæssig eller teoretisk uddannelse, der er relevant for klubarbejdet.

### § 23. Løn, lønberegning

*Stk. 1.*

Timelønnen beregnes i tidsrummet kl. 6.00 - 17.00 som 1/1924, i tidsrummet 17.00 - 6.00 som 1/1768 af nettoårslønnen i henhold til § 6 om grundløn, § 7 om funktionsløn og § 8 om kvalifikationsløn.

#### **Bemærkning:**

Ved fastsættelse af timeløn til klubledere efter §§ 6-8 bemærkes, at der efter stk. 2 ydes betaling for forberedelse, administration og lignende.

I øvrigt bemærkes, at medarbejdere, som efter de hidtidige bestemmelser har været månedslønnede, bevarer denne ret som en personlig ordning i det konkrete ansættelsesforhold.

*Stk. 2.*

For timelønnede klubledere ydes herudover for forberedelse, administration og lignende efter samme timelønsberegning løn for 1 time pr. ugentlig åbningsaften/eftermiddag.

*Stk. 3.*

Såfremt en pædagog antages som vikar i en stilling som leder, souschef eller afdelingsleder beregnes lønnen i forhold til årslønnen efter § 6 om grundløn, § 7 om funktionsløn og § 8 om kvalifikationsløn, på samme måde som anført i stk. 1.

*Stk. 4.*

Når den timeløn, der fremkommer ved beregning efter stk. 3, er lavere eller lig med den løn, som den pågældende er berettiget til, sker beregningen på grundlag af det nærmeste højere løntrin.

*Stk. 5.*

Der ydes pædagoger, der anvises fra et jobcenter, betaling for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

*Stk. 6.*

Der ydes pædagoger, der forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget ved institutionen i uafbrudt i 6 arbejdsdage, betaling for sådanne dage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer vedkommende skulle have været beskæftiget.

#### **Bemærkning:**

Ved timelønsansættelse i 6 arbejdsdage eller derover uden afbrydelse op til en søgnehelligdag, betales timeløn for den eller de dage, institutionen er lukket på grund af helligdage.

Ved timelønsansættelse i et fast skema betales for de skemalagte timer, der falder på en sønehelligdag.

Ved timelønsansættelse uden fast skema, betales således:

1. Ved vikariat for en bestemt medarbejder i fuldt omfang, betales efter den gennemsnitlige daglige arbejdstid for denne medarbejder.
2. Ved vikariater, der ikke er omfattet af punkt 1, beregnes aflønningen som et gennemsnit af de præsterede timer i de sidste 6 arbejdsdage op til sønehelligdagen.

## § 24. Lønudbetaling

*Stk. 1.*

Lønningsperioden er 14 dage (2 kalenderuger), således at lønningsperiodens første dag er en mandag.

*Stk. 2.*

Lønnen udbetales hver 14. dag og ved udbetalingen kan anvendes lønudbetalingsformer som fx udbetaling ved check eller gennem pengeinstitut. Sker udbetalingen gennem pengeinstitut, kan den ansatte bestemme til hvilket pengeinstitut og hvilken kontoform, lønnen skal anvises.

*Stk. 3.*

Lønnen skal så vidt muligt udbetales til eller være disponibel for de ansatte ved udgangen af den anden uge efter lønningsperiodens afslutning.

*Stk. 4.*

Der kan lokalt indgås aftale om, at lønnen kan udbetales månedsvis bagud.

## § 25. Pension

*Stk. 1*

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for:

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

Pensionsbidraget fremgår af § 11, stk. 2.

2. Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 11 ved tidligere beskæftigelse i kommer/amter/regioner omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

### **Bemærkning:**

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

*Stk. 2.*

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen i PenSam Gruppen i tilknytning til lønudbetalingen.

**Bemærkning:**

Pen-Sam Gruppen  
Jørgen Knudsens Vej 2  
3520 Farum

Ansatte efter overenskomsten, som var ansat før udsendelsen af 2002 overenskomsten, og som før denne dato fik indbetalt pensionsbidrag til Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger får stadig indbetalt pensionsbidrag til pågældende pensionskasse som en personlig ordning, med mindre den ansatte skriftligt tilkendegiver overfor arbejdsgiveren, at vedkommende ønsker at overgå til Pen-Sam Gruppen.

Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger  
Kongens Vænge 8  
3400 Hillerød,

For ledere, souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere ved dagcentre, med virkning fra 2. april 2009 for souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere ved kommunale dag- og aktivitetscentre oprettes pensionsordningen i Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S.

**Bemærkning:**

Adresse:  
Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S  
Tuborg Havnevej 14  
2900 Hellerup

## § 26. Opsigelse

*Stk. 1*

For de under § 3, stk. 2, nr. 1 nævnte timelønnede, der er ansat til varig beskæftigelse med en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer, er opsigelsesvarslet i de første 3 måneder gensidigt 14 dage til fratræden ved månedens udgang og derefter 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

*Stk. 2.*

For de under § 3, stk. 2, nr. 2 nævnte timelønnede, der ikke er ansat til varig beskæftigelse, kan tjenesteforholdet ophæves fra dag til dag. Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

**Bemærkning:**

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

*Stk. 3.*

Ved uansøgt afsked af en af de under § 3, stk. 2, nr. 1, nævnte varigt ansat timelønnede medarbejdere, påhviler det ansættelsesmyndigheden skriftligt at meddele enhver uansøgt opsigelse til den ansatte og FOA – Fag og Arbejde. Denne meddelelse skal indeholde begrundelsen for opsigelsen og skal sendes til:

FOA – Fag og Arbejde

Staunings Plads 1-3  
1790 København V  
forha001@foa.dk

**Bemærkning:**

Opmærksomheden henledes på, at bestemmelsen indebærer, at der også skal gives meddelelse til FOA – Fag og Arbejde ved uansøgt afsked af varigt ansatte timelønnede. Opmærksomheden henledes specielt på, at der altid skal gives skriftlig meddelelse om enhver uansøgt afsked.

Det er ikke tilstrækkeligt at rette henvendelse til LFS, som er en underafdeling af FOA – Fag og Arbejde.

**§ 27. Fravær ved sygdom og graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager**

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) og reglerne om fravær af tvingende familiemæssige årsager i Aftalen om fravær af familiemæssige årsager, jf. § 20, nr. 21.

**§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår**

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

- § 13. ATP
- § 14. Arbejdstid
- § 19. Arbejdsløshedsforsikringsforhold
- § 20. Øvrige ansættelsesforhold dog bortset fra aftalerne i nr. 7, om lønberegning/lønfradrag, nr. 8 om åremålsansættelse, og nr. 17 om merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid

**Kapitel 4. Pædagogstuderende**

**§ 29. Område**

Dette kapitel omfatter studerende i perioder, hvor de under uddannelse til pædagog deltager i den lønnede praktik, jf. Lov om uddannelse af pædagoger.

**§ 30. Løn**

*Stk. 1.*

Der udbetales til praktikanten en løn, som i 1. praktikperiode udgør 7.824,- kr.) pr. måned (31. marts 2000-niveau) og i 2. praktikperiode udgør 8.079,- kr. pr måned (31. marts 2000-niveau). I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikuddannelsens særlige beliggenhed (fx i aften- og natperioden).

*Stk. 2.*

Lønnen procentreguleres som anført i den til enhver tid gældende aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

*Stk. 3.*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 4.*

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

$$\frac{\text{Løn pr. md. } x \text{ (antal kalenderdage, der vedr. udd. i den aktuelle kalendermåned)}}{\text{antal kalenderdage i den aktuelle måned}}$$

**Bemærkning:**

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage, der afholdes i praktikperioden.

Der reduceres ikke i lønnen på grund af teoriindkald i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 30.

### § 31. Ansættelsesbrev

Der udstedes et ansættelsesbrev til praktikanten.

### § 32. Arbejdstid

*Stk. 1.*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler om normperiode, tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for praktikanter ansat efter dette kapitel.

**Bemærkning:**

Sygedage, feriedage og frihed på søgnehellidage medregnes med den skema-lagde arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer.

*Stk. 4.*

Ved praktikantens deltagelse i koloniophold og weekend ophold medregnes 7,4 timer pr. dag.

Der ydes ulempetillæg for deltagelse i koloniophold, jf. overenskomstens § 14.

### § 33. Mer- og overarbejde

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

**Bemærkning:**

Er der eksempelvis i en 4 ugers normperiode en uges teoriindkald forudsættes praktikanten i de øvrige uger i normperioden at præstere 120 timers tjeneste for at opfylde den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i normperioden. Eventuelle timer udover de 120 afspadseres efterfølgende i forholdet 1:1.

Eventuelle timer udover 148 afspadseres efterfølgende i forholdet 1:1,5.

Såfremt det ikke er muligt at afspadsere timerne betales disse som henholdsvis mer-/eller overarbejdstimer for en pædagog på begyndelsesløn.

### **§ 34. Ferie**

Feriegodtgørelse ydes i henhold til bestemmelserne om praktikanter og studerende, der får løn/vederlag i perioden fra kommunen i aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale.

### **§ 35. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag**

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler vedrørende løn under sygdom og barns 1. og [O.08]pr. 1. april 2009 1. og 2. [O.08] sygedag finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

### **§ 36. Fravær af familiemæssige årsager**

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

### **§ 37. Øvrige ansættelsesvilkår**

For pædagogstuderende gælder i øvrigt følgende:

§ 20, nr. 1 Ansættelsesbreve, nr. 2 Lønninger, nr. 5 Beskæftigelsesanciennitet, nr. 7 Lønberegning/lønfradrag, nr. 11 Gruppeliv, nr. 12, Tilrettelæggelse af arbejdstid, nr. 13 Decentrale arbejdstidsaftaler, nr. 14. Deltidsarbejde, nr. 18 Konvertering af ulempe-tillæg, nr. 25 befordringsgodtgørelse, nr. 27 Socialt kapitel, nr. 29 Retstvistaftalen, [O.08]nr. 30 Aftale om kontrolforanstaltninger [O.08], nr. 31 SU og tillidsrepræsentanter, nr. 2 MED og tillidsrepræsentanter og nr. 32 Sammenhængende personalepolitisk drøftelse .

### **§ 38. Opsigelse**

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

### **§ 39. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1.*

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra 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 en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 30. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

## **Protokollat 1. "Miljø-protokollatet" samt distriktsmedarbejdere**

til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved kommunale daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger mv. vedrørende område-, miljø- og familiepædagoger og pædagoger ved specialinstitutioner samt distriktsmedarbejdere.

### **§ 1. Område**

*Stk. 1.*

Protokollatet omfatter pædagogisk uddannet personale, jf. overenskomstens § 1, der ansættes som område-, miljø- og familiepædagog eller ved specialinstitutioner, jf. protokollatets § 5 samt distriktsmedarbejdere.

Efter aftale mellem overenskomstens parter kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

*Stk. 2.*

Område-, miljø- og familiepædagoger, samt pædagoger ved specialinstitutioner samt distriktsmedarbejdere er omfattet af overenskomstens bestemmelser med nedennævnte tilføjelser.

*Stk. 3.*

Pædagogisk uddannet personale, der ansættes til varetagelse af støtteforanstaltninger i klienters hjem samt ansatte ved døgninstitutioner og ordninger, der er en integreret del heraf, er ikke omfattet af protokollatet.

### **§ 2. Opgaver**

Område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere kan ansættes til varetagelse af bl.a. følgende opgaver:

- Styrkelse af den forebyggende indsats over for børn og unge
- Særlige støtteforanstaltninger, vejledning og rådgivning over for børn og unge og deres familier
- Samarbejde med forældre, interesseorganisationer, foreninger mv. med henblik på at styrke det sociale netværk
- Samarbejde med andre faggrupper samt kommunale myndigheder om effektivisering af indsatsen over for børn og unge i lokalområdet
- Deltagelse i det kriminalitetsforebyggende arbejde i lokalområdet
- Udvikling og styrkelse af samarbejdet mellem daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger.
- Igangsættelse og/eller vejledning om fritidsaktiviteter og kulturelle arrangementer i lokalområdet.

### **§ 3. Ansættelse**

Til varetagelse af de i § 2 nævnte opgaver kan ansættelse af område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere finde sted ved daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger eller andre institutionslignende dagtilbud og i selvstændige stillinger til varetagelse af opgaver, der fortrinsvis finder sted uden for børnenes/de unges hjem.

**Bemærkning:**

Varetagelsen af de i § 2 nævnte opgaver kan således tillægges ansatte i daginstitutioner, klubber mv. eller der kan etableres nye selvstændige dagtilbud, der oprettes i institutionsform, fx familieværksteder, familiecentre, væresteder o.l. for børn og unge og deres familier, der er etableret i henhold til service-lovens § 52

I det pædagogiske tilbud forudsættes der at indgå elementer af pasning, fritidsaktiviteter og/eller familierettede opgaver.

**§ 4. Løn**

*Stk. 1.*

Område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere aflønnes som pædagoger.

*Stk. 2.*

Såfremt den pågældende pædagog tillige er tillagt særlige projekt- eller personalemæssige ledelsesfunktioner, kan der aftales funktionsløn.

*Stk. 3.*

Ved indgåelse af decentrale aftaler om funktionsløn, bør der lokalt tages stilling til de jobfunktioner, der er omfattet af nærværende protokollat.

*Stk. 4. Gældende til 1. april 2009*

Grundlønnen til ledere er løntrin 38 + 3.200 (pr. 1. april 2009 løntrin 39 + 3.200,- kr. (31. marts 2000 niveau)).

**Bemærkning:**

Bestemmelsen finder anvendelse, såfremt kommunen har truffet beslutning om oprettelse af egentlige lederstillinger.

**§ 5. Specialinstitutioner**

*Stk. 1.*

Har kommunen truffet beslutning om at oprette specialinstitutioner/specialgrupper, jf. § 3, til at udføre de under § 2 særlige arbejdsopgaver, navnlig støttefunktioner over for børn og unge og deres familier med henblik på at undgå anbringelse uden for hjemmet aflønnes ledere, stedfortrædere, souschefer og afdelingsledere efter kapitel 2 i overenskomsten.

*Stk. 2.*

Protokollatets § 4, stk. 3 finder tilsvarende anvendelse for ansatte ved specialinstitutioner.

**§ 6. Arbejdstid mv.**

*Stk. 1*

Som kompensation for bl.a. forskudttidstillæg, tillæg for delt tjeneste, rådighedsvagtbetaling, tilfældigt forekommende overarbejde samt for pligt til deltagelse i kolonierophold kan der i stedet ydes et årligt tillæg på 15.400 kr. (31. marts 2000-niveau).

Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid, dvs. aften- og weekendarbejde, ydes der i stedet et særligt tillæg på 26.000 kr. årligt (31. marts 2000-niveau).

*Stk. 2.*

Beordret overarbejde afspadsres efter overenskomstens bestemmelser herom, ligesom beordret tjeneste på lørdage samt på søn- og helligdage vederlægges efter overenskomsten. Ved etablering af egentlig rådighedsvagt optages særlig forhandling.

**Bemærkning:**

Der er enighed mellem parterne om, at ved beordret overarbejde/tjeneste kræves en konkret tjenstlig ordre overfor den ansatte.

Bestemmelsen gælder ikke for ledere.

*Stk. 3.*

Deltagelse i koloniophold, herunder behandlingsture vederlægges i henhold til koloniaftalen. Såfremt der er tale om egentlige behandlingsture, forudsættes den daglige arbejdstidsnorm aftalt forud for turens afvikling.

### **§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg**

For område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere, der aflønnes som pædagoger, jf. § 4, stk. 1 og § 5 samt område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere med en grundløn på løntrin 37 gælder overenskomstens § 10 om personlig løngaranti og overgangstillæg.

Dette protokollat træder i kraft 1. april 2008.

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

København, den 30. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

## **Protokollat 2. Aflønning af – 7% ansatte med virkning fra 1. april 2000**

1. Ikke-pædagogisk uddannede ledere, souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere aflønnes efter overenskomsten for uddannet personale.
2. Ikke-uddannede børnehaveklasseassistenter, ansatte pr. 31. marts 2000 ydes et overgangstillæg på 1.600 kr. (1. oktober 1984-niveau). (2.210 kr. i 31. marts 2000-niveau).

Ansatte, der pr. 31. marts 2000 er aflønnet på løntrin 14 og 15, ydes derudover med virkning fra 1. april 2000 et personligt overgangstillæg på et løntrin.

Ansatte, der som personlig ordning er aflønnet efter et andet lønforløb, og som er aflønnet på løntrin 14 eller højere pr. 31. marts 2000 ydes ligeledes med virkning fra 1. april 2000 et personligt overgangstillæg på et løntrin.

3. Ikke-uddannede i assistentstillinger (gruppen af de tidligere – 7% ansatte) overgår til aflønning efter Ny Løn efter samme regler, som er gældende for pædagogmedhjælpere. Ansatte pr. 31. marts 2000 ydes et overgangstillæg på et løntrin.
4. For de pr. 31. marts 2000 ansatte indplaceres de pågældende pr. 1. april 2000 i de respektive overenskomster, og de pågældende kan ikke i den forbindelse få lønning i forhold til den samlede løn pr. 31. marts 2000.
5. De under pkt. 1-3 ansatte, der er ansat pr. 31. marts 2000 og overgår til nye lønformer pr. 1. april 2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Lønnen pr. 1. april 2000 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg. Denne garanti for hidtidige aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i kvalifikations- og funktionsløn og udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangs-tillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

København, den 30. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

## Protokollat 3. Arbejdstidsregler for pædagoger i Københavns Kommune

### Bemærkning:

Parterne har i protokollatet – så langt, som det har været praktisk muligt – sammenskrevet arbejdstidsreglerne i den i sidste overenskomstperiode gældende almen-overenskomst og dagcenteroverenskomst.

Der er ikke sket realitetsændringer ud over de ændringer, der er en følge af overenskomstfornyelsen 2008, medmindre dette udtrykkeligt er anført.

Arbejdstidsreglerne for pædagogmedhjælpere fremgår af overenskomsten for pædagogmedhjælpere (61.01)

### Indledende bemærkninger

[O.08] Tilrettelæggelse af arbejdstid bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid også har betydning i forhold til opgaveløsningen, organiseringen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere personale mv.

Arbejdstidsaftalens parter finder det derfor væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen.

De lokale parter opfordres endvidere til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler.

Lokalt er der mulighed for at anvende følgende aftaler:

- Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
- Aftale om konvertering af ulempetillæg.

### Bemærkning:

Det bemærkes, at med virkning fra 2. april 2009 overgår ledere på det pædagogiske område til overenskomst for pædagogisk personale ansat i lederstillinger i kommunerne. Fra dette tidspunkt er ledere derfor ikke længere omfattet af nedenstående protokollat. [O.08]

## Kapitel 1. Område

### § 1. Område

#### Stk. 1

Aftalen omfatter – medmindre andet særligt er anført i de enkelte bestemmelser – pædagoger i kommunale daginstitutioner m.v. i Københavns Kommune, jf. overenskomstens § 2, stk. 1.

### Bemærkning:

Arbejdstidsreglerne gælder således for pædagoger ansat ved/som:

- Kommunale daginstitutioner, som er oprettet i henhold til servicelovens § 7, jf. overenskomstens § 2, stk. 1, nr. 1
- Kommunale børnehaver og fritidshjem for børn med vidtgående fysiske og psykiske handicap, jf. overenskomstens § 2, stk. 1, nr. 2
- Døveskolens fritidshjem, jf. overenskomstens § 2, stk. 1, nr. 3
- Børneklubben, Kristianiagade, jf. overenskomstens § 2, stk. 1, nr. 4

- Københavns Kommunes fritidsordninger, som er oprettet i henhold til folkeskolelovens § 3, jf. overenskomstens § 2, stk. 1, nr. 6
- Pædagoger, der varetager støtte til fremme af sproglig udvikling for tosprogede børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegangen, jf. folkeskolelovens § 4a, jf. overenskomstens § 2, stk.1, nr. 7
- Støttepædagoger. Uddannede pædagoger i kommunale og/eller selv-ejende daginstitutioner og klubber i Københavns Kommune, der ansættes til udførelse af støtteforanstaltninger i medfør af servicelovens § 52, dagtilbudslovens § 4, stk. 2 og folkeskolelovens § 3, stk. 2, jf. overenskomstens § 2, stk. 1, nr. 11
- Kommunale dag- og aktivitetscentre, herunder dagcentre i integrerede kommunale institutioner jf. overenskomstens § 2, stk. 1, nr. 14.

#### *Stk. 2*

Klubmedarbejdere jf. overenskomstens § 2, stk. 1, nr. 5 er omfattet af kapitel 9.

Børnehaveklasseassistenter jf. overenskomstens § 2, stk. 1, nr. 8 er omfattet af kapitel 9.

Pædagoger i særlige stillinger jf. overenskomstens § 2, stk. 1, nr. 13 er omfattet af kapitel 10.

#### *Stk. 3*

Ledere, som har selvstændig kompetence for den daglige arbejdstilrettelæggelse, og ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, har ingen højeste arbejdstid jf. § 2.

#### **Bemærkning til § 1, stk. 3:**

Ledere har ret til at optjene én uges samlet frihed, som lederne selv afgør placeringen af jf. § 19.

## **Kapitel 2. Arbejdstid, for Pædagoger jf. § 1, stk. 1.**

### **§ 2. Arbejdstid og normperiode**

#### *Stk. 1*

Der fastsættes en højeste arbejdstid for en nærmere aftalt normperiode, der ikke bør være mindre end 4 uger.

#### *Stk. 2*

Den højeste arbejdstid beregnes som gennemsnitlig 37 timer pr. uge i normperioden, eller evt. som gennemsnitlig 7,4 time pr. arbejdsdag i normperioden.

### **§ 3. Beregning af arbejdstiden i normperioden**

#### *Stk. 1*

Ferie og søgnehellidage indgår i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 time pr. dag for fuld-tidsbeskæftigede. Sygedage og ekstraordinær tjenestefrihed indgår i arbejdstidsopgørelsen med den planlagte arbejdstid. Er arbejdstiden ikke planlagt, indgår dagen for fuld-tidsbeskæftigede med 7,4 timer.

**Bemærkning til § 3, stk. 1:**

Så længe den ansatte ikke har optjent 37 timers afspadsering jf. § 11 indgår personalemøder, forældremøder og forældrebestyrelsesmøder som planlagt arbejdstid med tillæg af 50%.

*Stk. 2*

Afspadsering medregnes som arbejdstid.

*Stk. 3*

Hvis varigheden for en mindre del af tjenesten ikke er kontrollabel, vil der for denne tjeneste kunne fastsættes en daglig gennemsnitsvarighed.

**Bemærkning til § 3:**

For deltidsansatte fastsættes den gennemsnitlige og ugentlige timenorm i forhold til normen for fuldtidsansatte.

### **Kapitel 3. Aften- og nattjeneste**

#### **§ 4. Aften- og nattjeneste**

Ved aften- og nattjeneste forstås tjeneste i tidsrummet kl. 17.00-06.00. For hver 37 timers aften- og nattjeneste optjenes 3 timers frihed.

**[O.08] Bemærkning til § 4:**

Med sammenskrivningen bliver souschefer og afdelingsledere ved dagcentre omfattet af reglerne. **[O.08]**

### **Kapitel 4. Regler om tilrettelæggelse af tjenesten**

#### **§ 5. Placering af tjenesten**

*Stk. 1*

Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage mandag til fredag, samt lejlighedsvis på lørdage/ søndage og helligdage, fx i forbindelse med forældrearrangementer og personalemøder o.lign.

*Stk. 2*

På institutioner med særlig fastlagt åbningstid jf. § 15 stk. 3, kan tjenesten foruden på hverdage, tilrettelægges på lørdage/søndage og helligdage. På disse institutioner kan personalet som udgangspunkt alene arbejde gennemsnitligt 5 dage pr. uge i normperioden.

#### **§ 6. Ændring i tjenesteplan**

*Stk. 1*

Ved tilrettelæggelse af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker.

*Stk. 2*

Personalet har adgang til at gøre sig bekendt med forslag til og ændringer i tjenestefordelingen gennem deres tillidsrepræsentanter.

*Stk. 3*

For støttepædagoger gælder endvidere følgende:

Såfremt der må ændres i normaltjenestens beliggenhed i forhold til den i tjenestelisten fastlagte, skal der gives et varsel på mindst 72 timer. Hvis dette varsel ikke overholdes, ydes der en godtgørelse for de omlagte timer på kr. 29,36 pr. time (31. marts 2000-niveau), [0.08]pr. 1.april 2009 kr. 30,68 pr. time (31. marts 2000-niveau).[0.08]

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenestelisten ikke skulle være i tjeneste, men efter ændringen bliver normaltjenestetimer.

## **§ 7. Delt tjeneste og pauser**

*Stk. 1*

Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end 2 dele.

*Stk. 2*

Pauser af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

## **§ 8. Hviletid**

*Stk. 1*

Uden samtykke fra det berørte personale kan tjeneste ikke tilrettelægges således:

- at delt tjeneste strækker sig udover en sammenhængende periode på 12 timer, eller
- at arbejdstiden inden for en periode på 24 timer overstiger 10 timer.

*Stk. 2*

Det skal iagttages, at hviletiden mellem 2 døgn's hovedarbejde udgør mindst 11 timer.

*Stk. 3*

Hviletiden kan undtagelsesvis nedsættes til 8 timer.

*Stk. 4*

Uden samtykke fra det berørte personale kan forkortet hviletid højst bringes i anvendelse en gang om ugen.

## **§ 9. Rejsetid /time- og dagpenge**

*Stk. 1*

Ved tjeneste uden for hjemstedet indgår rejsetiden i tjenesten, dog således at tjenesten maksimalt kan udgøre 7,4 time pr. dag.

*Stk. 2*

Under beordret tjenesterejse ydes time- og dagpenge efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

### **Bemærkning:**

I forbindelse med personaleweekends ydes time- og dagpenge efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

## Kapitel 5. Overarbejde

### § 10. Overarbejde, definition

#### Stk. 1

Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

#### Stk. 2

Som overarbejde betragtes pålagt tjeneste i henhold til tjenesteplan eller lignende, ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge, eller evt. gennemsnitlig 7,4 timer pr. arbejdsdag i normperioden.

#### Stk. 3

Som overarbejde betragtes endvidere pålagt tjeneste ved tilkald til ekstratjeneste (fx på fridage og i fritiden), samt tilfældig forlængelse af den daglige ordinære tjeneste udover 15 minutter, i det omfang forlængelsen er pålagt af lederen, eller der er tale om et uafhønt barn, og der er forholdt i overensstemmelse med forvaltningens forholdsordre vedr. uafhøntede børn.

#### Stk. 4

Overarbejde opgøres ved normperiodens udløb og den sammenlagte overarbejdstid afrundes opad til nærmeste hele time.

### § 11. Afregning af overarbejde

Periodens overarbejde opgjort efter § 10 stk. 4 godtgøres med frihed med tillæg af 50%.

### § 12. Afspadsring

#### Stk. 1

Ansatte optjener ret til at afholde en uges samlet afspadsring pr. kalenderår. Retten optjenes med en 1/2 fridag pr. måned i perioden 1. januar til 31. december til afholdelse i det efterfølgende kalenderår.

#### Stk. 2

Denne samlede afspadsring afvikles fortrinsvis i perioden 1. januar til 31. marts, men kan efter aftale i den enkelte institution afholdes på et andet tidspunkt, dog stadig i det pågældende kalenderår.

#### Stk. 3

Hvis en ansat ophører i et kalenderår, skal evt. optjent afspadsring afvikles inden ophør. Dette omfatter evt. optjent afspadsring i det foregående kalenderår, samt optjent afspadsring i det indeværende kalenderår.

#### Stk. 4

Timer til afspadsring optjenes med det antal timer, som normtiden i normperioden måtte være overskredet med. Heri indgår overarbejdstimer jf. § 10 i afspadsringen efter tillæg af 50%, jf. § 11, samt personalemøder, forældremøder, forældrebestyrelsesmøder ligeledes med tillæg af 50% indtil der er optjent 37 timers afspadsring (omregnet).

#### Stk. 5

Hvis den ansatte har optjent mere afspadsring i perioden 1. januar til 31. december end den samlede afspadsring jf. stk. 1 giver ret til afholdelse af, skal disse afspadse-

ringstimer afholdes inden for de efterfølgende fire måneder, og kan afholdes som hele dage.

**Bemærkning til § 12:**

Den samlede afspadseringsret afvikles med den ansattes aktuelle beskæftigelse. Ved ændring i beskæftigelsesgraden i forhold til optjeningsåret skal timedifferencen reguleres over afholdelsesårets timeregnskab.

**§ 13. Deltidsansattes merarbejde**

*Stk. 1*

Merarbejde er de timer en deltidsansat arbejder mere i normperioden end anført i ansættelses-brevet.

Deltidsansattes eventuelle merarbejde opgøres ved normperiodens afslutning. Merarbejde erstattes med frihed eller afregnes med normal timebetaling.

*Stk. 2*

Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

**§ 14. Godtgørelse for merarbejde**

*Stk. 1*

Ledere og andre ansatte, [O.08] med virkning fra 2. april 2009: Ansatte, [O.08] hvis normale tjeneste ikke kan kontrolleres, kan ikke gives overarbejdsbetaling.

*Stk. 2*

Aftale om godtgørelse for merarbejde til kommunale tjenestemænd uden højeste tjenestetid finder anvendelse for personale omfattet af stk. 1.

**Kapitel 6. Ulempetillæg for pædagoger, bortset fra klubmedarbejdere og børnehaveklasseassistenter**

**§ 15. Betaling af ulempetillæg**

*Stk. 1*

- a) For tjeneste på hverdage mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 samt på lørdage fra kl. 00.00 til kl. 06.00 (forskudttidstillæg)
- b) For tjeneste i tidsrummet lørdage kl. 06.00 til mandag klokken 06.00
- c) For tjeneste på helligdage
- d) For tjeneste efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag
- e) For delt tjeneste
- f) For omlagt tjeneste
- g) For forekommende overarbejde

ydes til fuldtidsansatte et fast årligt ulempetillæg på kr. 1.600 (31. marts 2000-niveau).

*Stk. 2*

For ledere/valgte medarbejderrepræsentanter (med virkning fra 2. april 2009: for valgte medarbejderrepræsentanter) i forældrebestyrelser gælder følgende:

For aktiv deltagelse i forældrebestyrelsesmøder i tiden kl. 18.00 – 06.00 på hverdage samt på lørdage 00.00 – 06.00 betales et tillæg på 18,57 kr. (31. marts 2000-niveau), **[O.08]** med virkning fra 1. april 2009 kr. 19,41 **[O.08]** (31. marts 2000-niveau) i henhold til de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler.

*Stk. 3*

For ansatte ved institutioner, som har en af forvaltningen godkendt fastsat åbningstid efter kl. 18.00 på hverdage, efter kl. 12.00 på lørdage eller søndage gælder endvidere følgende:

1. For effektiv tjeneste i forhold til børnene i tiden kl. 18.00 – 06.00 på hverdage samt på lørdage 00.00 – 06.00 betales et tillæg på 18,57 kr. (31. marts 2000-niveau), med virkning fra 1. april 2009 kr. 19,41 (31. marts 2000-niveau) i henhold til de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler.
2. For effektiv tjeneste i forhold til børnene i tidsrummet lørdag kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage betales et tillæg på 40,61 kr. (31. marts 2000-niveau), med virkning fra 1. april 2009 kr. 42,44 (31. marts 2000-niveau) i henhold til de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler.

**Bemærkning til § 15, stk. 3, 2.:**

I tidsrummet mandag fra kl. 00.00 – 06.00 betales alene tillæg efter 2.

3. Udover evt. tillæg efter 1) betales der for effektiv tjeneste 1. maj samt grundlovsdag efter kl. 18.00 et tillæg på 22,04 kr. (31. marts 2000-niveau), med virkning fra 1. april 2009 kr. 23,03 (31. marts 2000-niveau).

Det er en forudsætning, at tjenesten udføres som led i en på forhånd tilrettelagt vagtplan. Alle pædagogiske medarbejdere ved institutionen har pligt til at deltage i arbejde, der er placeret på ubekvemme tidspunkter.

**Bemærkning til § 15, stk. 3:**

Stk. 3 omfatter alle kommunale daginstitutioner - bortset fra kommunale klubber og døgnåbne daginstitutioner pt. Vartov - i det omfang disse har en godkendt fast åbningstid efter kl. 18.00 mv.

Det er forvaltningen, der beslutter om, en institution skal have en fast aftenåbningstid og i givet fald åbningstidens nærmere placering.

Tjeneste i forhold til børnene som efter vagtplanen udføres på ubekvemme tidspunkter indgår i den ansattes normale arbejdstidsnorm.

*Stk. 4*

Under koloniophold gælder Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold. (NIS 63.01)

**§ 16. Timelønnede**

*Stk. 1*

Timelønnede der er kontinuerligt ansat udover 1 måned, men med mindre end 8 timer pr. uge, omfattes fuldt ud af bestemmelserne for månedslønnede.

*Stk. 2*

Øvrige timelønnede er omfattet af § 15, stk. 1-3. Det årlige tillæg på kr. 1.600 (31. marts 2000-niveau), udbetales pr. time med 1/1924 af tillægget.

## **Kapitel 7. 1. maj, grundlovsdag, juleaften og nytårsaften**

### **§ 17.**

*Stk. 1*

- 1. maj og juleaften er hele fridage
- grundlovsdag er fridag efter kl. 12.00
- nytårsaften er en almindelig arbejdsdag

*Stk. 2*

Ansatte der pålægges arbejde juleaften og/eller grundlovsdag efter kl. 12.00 ydes erstatningsfrihed af samme længde som det præsterede.

*Stk. 3*

Ansatte, der pålægges arbejde 1. maj, ydes en erstatningsfridag uanset det præsterede antal arbejdstimer.

## **Kapitel 8. Arbejdstid for klubmedarbejdere og børnehaveklasseassistenter, jf. § 1, stk. 2**

### **§ 18.**

Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (KL's løn- og personale 60.11) gælder med følgende undtagelser:

1. Bestemmelserne i § 11 om aften- og nattjeneste for pædagogisk personale finder anvendelse i hele overenskomstperioden.
2. § 22A finder anvendelse i hele overenskomstperioden, idet grundbeløbet i stk. 1 på 17, 69 kr. (31. marts 2000-niveau) pr. time (forskuddtstillæg) med virkning fra 1. april. 2009 udgør 18,49 kr. (31. marts 2000-niveau) pr. time.

Grundbeløbet på 38,94 kr. (31. marts 2000-niveau) pr. time (weekend tillæg) med virkning fra 1. april 2009 udgør 40,69 kr. (31. marts 2000-niveau) pr. time.

3. § 22B og § 23 finder ikke anvendelse.

## **Kapitel 9. Arbejdstid for pædagoger i særlige stillinger.**

### **§ 19.**

*Stk. 1*

Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling

*Stk. 2*

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

## **Kapitel 10. Fridøgn og fridage**

### **§ 20**

Protokollat om fridøgn og fridage gælder.

## **Kapitel 11. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser**

### **§ 21.**

Denne aftale har virkning fra den 1. april 2008 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011.

København, den 17. august 2010

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

## **Bilag til protokollat 3 - Protokollat om fridøgn og fridage**

I tilslutning til arbejdstidsreglerne for pædagogisk personale ved kommunale daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger m.v. i Københavns Kommune.

### **§ 1. Fridøgn**

*Stk. 1*

Der gives en ugentlig fridøgnperiode med en samlet varighed på mindst 55 timer.

*Stk. 2*

Fridøgnperioden kan dog opdeles i 2 fridage, hvor særlige forhold eller tjenestens karakter gør det nødvendigt. Hver delperiode skal udgøre mindst 35 timer, hvis fridøgnperioden opdeles.

*Stk. 3*

I måneder, hvor der forekommer helligdage, som ikke falder på søndage, forhøjes antallet af fridage tilsvarende for ansatte, som ikke i forvejen har fri på disse dage.

*Stk. 4*

Sammenlægning af flere fridøgnperioder sker ved, at perioden forlænges med 24 timer for hver delperiode, som perioden forlænges med.

### **§ 2. Fridage**

*Stk. 1*

Fridage skal så vidt muligt lægges på søn- og helligdage.

*Stk. 2*

Der skal gives frihed på mindst 30 af kalenderårets søn- og helligdage. For ansatte, der ansættes i løbet af kalenderåret, gives denne frihed forholdsmæssigt.

*Stk. 3*

Adgangen til frihed på søn- og helligdage reduceres dog med en dag for hver 11 sygedage i kalenderåret. Derimod medregnes sygeperioder, som falder på søn- og helligdage, ikke som fridage.

*Stk. 4*

Søn- og helligdage, som falder i ferieperioder, medregnes som fridage.

*Stk. 5*

Søn- og helligdagsfrihed skal mindst have en varighed på 35 timer.

### **§ 3. Tildeling af fridage**

*Stk. 1*

Er der ikke givet den aftalte frihed på søn- og helligdage i løbet af et kalenderår, tildeles et antal særlige feriedage i det følgende ferieår.

*Stk. 2*

For hver mistet fridag til og med 11 gives en halv feriedag afrundet opad til en hel feriedag. For hver yderligere mistet fridag gives én feriedag.

#### **§ 4. Erstatningsfrihed m.v.**

*Stk. 1*

Mistede fridage godtgøres snarest med et tilsvarende antal erstatningsfridage med tillæg af yderligere fritid på 50 % af den præsterede tjeneste. Tillægges yderligere fritid afrundes opad til hele timer.

*Stk. 2*

Fridage, som falder indenfor sygeperioder, erstattes ikke.

*Stk. 3*

Orientering om tildeling af erstatningsfridage skal ske i arbejdstiden og med et varsel på 4 døgn.

*Stk. 4*

For mistede fridage gives overarbejdsbetaling, hvis de ikke er erstattet med frihed inden udløbet af den kalendermåned, der følger efter normperioden.

*Stk. 5*

Ved beregning af overarbejdsbetaling for mistede fridage medregnes ikke procenttillægget på 50%, der er nævnt i stk. 1. Der gives mindst betaling for 6 timer pr. dag.

*Stk. 6*

Hvis den mistede fridag er erstattet med en anden fridag i løbet af normperioden, men der ikke inden fristens udløb er givet den yderligere fritid, som er nævnt i stk. 1, gives der i stedet overarbejdsbetaling.

#### **§ 5. Honorering af tjeneste på en fridag**

*Stk. 1*

En ansat kan efter aftale frivilligt påtage sig ganske kortvarig tjeneste på en fridag, uden at denne betragtes som bortfaldet.

*Stk. 2*

Der gives overarbejdsbetaling på grundlag af tjenestens varighed med tillæg af 50%. Dog gives mindst betaling for én time.

*Stk. 3*

Hvis der gøres tjeneste to gange på en fridag, forlænges tiden for det andet tjenesteafsnit med 100%, og der gives mindst betaling for en time for hver tjeneste.

København, den 17. august 2010

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

#### **Protokollat 4. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob**

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende 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 30. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

## **Protokollat 5. Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan**

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ledere:

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](http://www.personaleweb.dk).

### **§ 1. Formål**

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

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

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

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i 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.

## **Protokollat 6. 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 medarbejderne. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

### **Bemærkning:**

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

#### a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

#### b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, 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 opsige protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 6. maj 2010

For

KL

Michael Ziegler

Nanna Abildstrøm

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Steen Parker Sørensen

## Bilag 1.

Inspirationskatalog - Nye lønformer for ledere, stedfortrædere, souschefer, afdelingsledere og pædagoger, med virkning fra 2. april 2009, for souschefer, afdelingsledere og pædagoger

I forbindelse med de foretagne ændringer i Bilag A. ved overenskomstfornyelsen 2002 bemærkes, at der er enighed mellem de centrale parter om, at der ikke hermed er taget stilling til, om der skal ydes funktions- eller kvalifikationsløn. Der er fortsat tale om punkter, der alene tjener til inspiration.

### *Funktionsløn:*

Fastsættelse af funktionsløn sker efter en række kriterier der fastsættes decentralt.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i rangorden. Nogle kriterier kan overlape hinanden:

### *Generelt i relation til brugerne:*

- Brugergruppens sammensætning og antal (fx forholdet mellem visiterede og ikke visiterede brugere).
- Brugerprofil (hjælp til dagligdags problemer - brugergruppens selvhjulpethed).
- Handicapprofil - opgaver i forhold til særlige brugere (fx særlig indsats i forhold til brugernes personlige handicap).
- Udvikling af området og evt. nye bruger kategorier.
- Plejehjemsforebyggelse og forebyggelse af hospitalsindlæggelser.
- Social integration - forebyggelse af social ensomhed.
- Gennemførelse af pædagogisk arbejde og grundlæggende omsorgsarbejde
- Modtagelse af nye brugere.
- Ansvar/arbejdsopgaver i forhold til brugergrupper med særlige behov  
Institutionens åbningstider.
- Styrelsesmæssige forhold (opgaver i forhold til brugerbestyrelser mv.)
- Fysiske/geografiske rammer, arbejdsstedets beliggenhed mv.
- Stillingens indhold og ansvarsniveau.
- Målformulering, metode, faglig udvikling.
- Pædagogisk planlægning, tilrettelæggelse og organisering.

### *Kompleksiteten i ledelsesopgaven:*

- Deltagelse i visitation af brugere.
- Samarbejds- eller koordineringsfunktioner i forhold til personale udenfor dag- og aktivitetscentret (fx samarbejde om behandlingsplaner, besøgs- og opsøgende funktioner, bistand til andre hjælpeforanstaltninger).
- Andre eksterne og interne samarbejdsrelationer, opgaver i forhold til pårørende o.l. samt bestyrelsen.

- Økonomisk ansvar og graden af ansvar.
- Personalepolitisk ansvar/kompetence i forhold til medarbejdere.

*Faglige udviklingsopgaver:*

- Medarbejdernes uddannelsesbaggrund og antal (fx antal faggrupper).
- Instruktion, oplæring, supervision mv. af andre medarbejdere. Evaluering, rapportering, information.
- Særligt ansvar/særlige funktioner i forbindelse med bruger- og - personalesamarbejde.
- Udvikling og uddannelsesopgaver, herunder projekter og udviklingsopgaver også af tværgående karakter, ansvar for og vejledning af praktikanter mv.

*Kvalifikationsløn:*

Fastsættelse af kvalifikationsløn sker efter en række kriterier, der fastsættes decentralt.

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

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

*Erfaring, som kan måles på flere måder:*

- Erfaring inden for det pædagogiske fagområde.
- Erfaring med bestemte opgaver/funktioner.
- Erfaring med ledelsesfunktioner.
- Erfaring på arbejdsstedet.
- Erfaring med flere arbejdssteder inden for kommunen.
- Erfaring uden for faget.
- Erfaring med projekter, og udviklingsopgaver.

*Uddannelse, der ligger ud over pædagoguddannelsen. Hermed menes samtlige de uddannelser, der i henhold til overenskomsten er definerede som pædagogiske uddannelser, f.eks.:*

- Pædagogiske diplomuddannelser.
- Pædagogiske kandidatuddannelser på Danmarks Pædagogiske Universitet.
- Masteruddannelser på Danmarks Pædagogiske Universitet.
- Tidligere uddannelser fra Danmarks Lærerhøjskole, Danmarks Pædagoghøjskole, Socialpædagogisk Højskole m.fl., svarende til de ovenfor nævnte uddannelser.

*Anden efter- eller videreuddannelse, lederuddannelse eller lignende.*

*Specialviden, orden, systematik, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner (fleksibilitet), ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg og nævn.*

*De følgende eksempler på mere subjektive kriterier, er ikke egnede som selvstændige kriterier, men bør højst supplere de objektive kriterier:*

- Samarbejdsevne,
- Selvstændighed,

- Engagement,
- Evne til at formidle specialviden,
- Kreativitet.

**Aftale vedrørende tjenstemandsansatte pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (almenområdet)**

Der er mellem parterne enighed om, at bestemmelserne i overenskomst pr. 1. april 2008 mellem KL og FOA – Fag og Arbejde om løn og øvrige ansættelsesvilkår for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. (almenområdet) finder tilsvarende anvendelse for det tjenstemandsansatte personale med de begrænsninger, der følger af tjenstemandsregulativet og pensionsregulativet af 2008 samt andre særligt for tjenstemænd gældende bestemmelser.

**Bemærkning:**

Pr. 1. april 2008 er tjenstemandsansatte pædagoger omfattet af KL's tjenstemandsregulativ (21.01 mv.) og pensionsregulativ (23.01 mv.)

Aftalen har virkning fra den 1. april 2008 og kan opsiges efter overenskomstens opsigelsesbestemmelser.

København, den 30. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen