

Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv.

KL

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Område	4
§ 1A. Institutioner.....	4
§ 1B. Uddannelser.....	5
§ 1C. Pædagogstuderende.....	6
§ 1D. Ikke omfattede	7
Kapitel 2. Månedslønnede	7
§ 2. Personafgrænsning	7
§ 3. Løn	7
§ 4. Grundløn	8
§ 5. Funktionsløn	10
§ 6. Kvalifikationsløn	11
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg	12
§ 8. Resultatløn.....	12
§ 9. Funktionærlov.....	13
§ 10. Deltidsbeskæftigelse.....	13
§ 11. Lønudbetaling.....	13
§ 12. Pension	14
§ 13. ATP	15
§ 14. Arbejdstid mv.	16
§ 15. Kolonihold og ferierejser for grupper	17
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag.....	17
§ 17. Opsigelse	17
§ 18. Tjenestefrihed	20
§ 19. Tavshedspligt	20
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	20
§ 21. Supplerende ansættelsesvilkår.....	21
Kapitel 3. Timelønnede	22
§ 22. Personafgrænsning.....	22
§ 23. Løn, lønberegning.....	22
§ 24. Pension	23
§ 25. Arbejdstid mv.	24
§ 26. Opsigelse og sygdom	24
§ 27. Fravær af familiemæssige årsager	24
§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede	24
Kapitel 4. Pædagogstuderende	24
§ 29. Personafgrænsning.....	24
§ 30. Løn, lønberegning	25
§ 31. Arbejdstid	25
§ 32. Mer- og overarbejde.....	26
§ 33. Sygdom, barns 1. og 2. sygedag.....	26
§ 34. Fravær af familiemæssige årsager	26
§ 35. Opsigelse	26
§ 36. Øvrige ansættelsesvilkår for pædagogstuderende	26
Kapitel 5. Ikrafttrædelsesbestemmelser	27

Protokollat nr. 1.....	28
Vedrørende ”Hjemme-hos” pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol.....	28
Protokollat nr. 2.	29
Vedrørende løn- og øvrige ansættelsesvilkår for ”Hjemme-hos” pædagoger, der ansættes i Københavns Kommune til varetagelse af midlertidige støtteforanstaltninger, der udføres i klienters hjem, i medfør af bestemmelserne i § 40 i lov om social service og §§ 83 og 84 i lov om aktiv socialpolitik	29
Protokollat nr. 3.	30
Vedrørende dobbeltansættelse.....	30
Protokollat nr. 4.	31
Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....	31
Bilag 1	32
Grundløn og indplacering pr 1. april 2003.....	32

Kapitel 1. Område

Overenskomsten omfatter omsorgs- og pædagogisk uddannet personale mv., jf. § 1B, ved ansættelse i de af overenskomsten omfattede stillinger ved Københavns kommune.

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

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

§ 1A. Institutioner

Stk. 1

Overenskomsten omfatter socialpædagoger mv. ved følgende kommunale institutioner under Københavns Kommune:

1. Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 107 og 108, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.
2. Døgninstitutioner for børn og unge jf. lov om social service § 67 stk. 1 og stk. 3, herunder institutioner for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne samt sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.
3. Aktivitets- og samværstilbud for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 103 og 104, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.
4. Københavns Kommune ved ansættelse som hjemmevejleder, beskæftiget med opgaver i henhold til §§ 81, 101 og 102 i lov om social service, samt specialrådgivning og vejledning til personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
5. Institutioner og botilbud til behandling af stofmisbrugere.
6. Plejehjem, herunder Socialpsykiatriske bocentre/bosteder.
7. Hjemløse-tilbud.
8. Institutioner og botilbud for sindslidende.
9. Københavns Kommune ved ansættelse som "Hjemme-hos" pædagog til varetagelse af midlertidige støtteforanstaltninger, der udføres i klienters eget hjem i medfør af bestemmelserne i § 52 i lov om social service og §§ 83 og 84 i lov om aktiv socialpolitik. Overenskomsten omfatter ikke støttefunktioner i forbindelse med børns skoleundervisning eller døgninstitutionsophold. Overenskomsten omfatter endvidere ikke støttefunktioner, der udføres i daginstitutioner.
10. Københavns Kommune ved ansættelse som børne- og ungdomskonsulent til i henhold til bestemmelserne i lov om social service at varetage støtte til lokalforvaltningen i sager om børn og unge samt vurdere anbringelser af børn og unge uden for eget hjem og udøvelse af de deraf følgende tilsyn.

11. Københavns Kommune ved ansættelse i stillinger med særlige arbejdsområder/funktioner, der ikke er dækket af ovenstående områder for personale med en pædagogisk uddannelse, og hvor der ved ansættelsen af den pågældende er lagt vægt på de faglige og teoretiske kvalifikationer vedkommende har erhvervet sig i kraft af den pædagogiske uddannelse.

Stk. 2 [O.08](gældende fra 2. april 2009)

Følgende ledere udskrives af overenskomsten og overgår den 2. april 2009 til ”Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne”:

1. Forstandere jfr. § 4, stk. 2, nr. 1.
2. Institutionsledere jfr. § 4, stk. 2, nr. 2.
3. Leder af specialbehandlingsinstitution ved de under 1A nr. 5 nævnte institutioner.[O.08]

§ 1B. Uddannelser

Stk. 1

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

1. Ved ansættelse som faglærer.
Relevant håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved fx svendebrev og/eller en af de under 4) nævnte uddannelser.
2. Ved ansættelse som overlærer (viceforstander).
Uddannelse som folkeskolelærer eller anden uddannelse, der er omfattet af § 1B.
3. Ved ansættelse som børne- og ungdomskonsulent.
Der er intet uddannelseskrav.
4. Ved ansættelse i øvrige stillinger.
 - a) Pædagoger, uddannet i henhold til Lov nr. 315 af 19. april 2006 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.
 - b) Diakoner fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Århus).
 - c) Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
 - d) Pædagoguddannelsen på Færøerne.
 - e) Tidligere uddannelser: Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen, Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), 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 omsorgs-pædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog), Andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

- f) Overenskomsten omfatter endvidere pædagogisk personale med nordiske uddannelser svarende til de under a) og e) nævnte.
- g) Uddannelser fra lande uden for Norden, som af Center for Vurdering af Udenlandske uddannelser vurderes niveaumæssigt at tilsvare den danske pædagoguddannelse, kan omfattes af overenskomsten. Ansættelse efter overenskomsten forudsætter, at den ansættende myndighed finder, at ansøgerens personlige kompetencer i øvrigt (fx sprogbeher-skelse) er tilstrækkelige.
- h) Rudolf Steineruddannelsen fra
 1. Marjattas Seminarium med det 4. teoriår (hvor det 4. teoriår er gennemført i Schweiz eller Danmark).
 2. Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune.
 3. Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus.
- i) Andre end de under a) - f) nævnte uddannelser, hvis den pågældende tidligere er meddelt godkendelse i uddannelsesmæssig henseende.
- j) Ved hjem for spæde børn endvidere sygeplejerskeuddannede.

Stk. 2

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

Stk. 3

Efter aftale mellem Københavns Kommune og den lokale afdeling af FOA – Fag og Arbejde (dvs. Landsforeningen for Socialpædagoger) kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene. Dette gælder dog ikke ved ansættelse ved de i § 1A, punkt. 6 nævnte institutioner (plejehjem).

Stk. 4

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

Bemærkning:

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

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

§ 1C. Pædagogstuderende

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

§ 1D. Ikke omfattede

Stk. 1

Overenskomsten omfatter ikke

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

Bemærkning:

Bestemmelsen forhindrer ikke, at der i henhold til denne overenskomst 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.

Stk. 2

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

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter medarbejdere, som

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

Bemærkning:

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

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønssystemet består af 4 elementer:

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

Stk. 2

De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (som er indgået med organisationerne i den pædagogiske branche).

2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Fællesaftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, procedureaftaler, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn. **[O.08]** Af aftalen fremgår, at der er afsat 1,25% af lønsummen til ansatte omfattet af overenskomsten (bortset fra ledere, der overgår til lederoverenskomsten pr. 2. april 2009) til lokal løndannelse pr. 1. april 2010.

Til ledere, der overgår til lederoverenskomsten pr. 2. april 2009, er der afsat 2,50% af lønsummen til lokal løndannelse – 1,25% pr. 1. april 2009 og 1,25% pr. 1. april 2010. **[O.08]**

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

Aftale om udmøntningsgaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

[O.08] Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

[O.08]

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

	<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin fra 01.04.2008</i>	<i>Løntrin fra 01.04.2009</i>
1.	Forstander	41 eller 49	41+3.500 kr. eller 49+3.500 kr.
2.	Institutionsleder	41 eller 49	41+3.500 kr. eller 49+3.500 kr.
3.	Leder af specialbehandlingsinstitution ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner	41	41+3.500 kr.
4.	Overlærer (viceforstander) ved de under §1A, nr.2 nævnte institutioner med intern skolefunktion	35 eller 41	36+ 4.000 kr. eller 42+ 4.000 kr.
5.	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	35 eller 41	36+ 4.000 kr. eller 42+ 4.000kr.
6.	Stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	35 eller 41	36+ 4.000 kr. eller 42+ 4.000 kr.
7.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	35 eller 41	36+ 4.000 kr. eller 42+ 4.000 kr.

8.	Stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr.5 nævnte institutioner	35	36+ 4.000 kr.
9.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner	35	36+ 4.000 kr.
10.	Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 1A, nr. 1, 2 og 5 nævnte institutioner	35	36+ 4.000 kr.
11.	Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner	35	36+ 4.000 kr.
12.	Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner	35	36+ 4.000 kr.
13.	Afdelingsleder	33	34+ 4.000 kr.
14.	Børne- og ungdomskonsulenter	30	31+ 4.000 kr.
15.	Socialpædagog	24	26
16.	Hjemmevejleder	24	26
17.	"Hjemme-hos" pædagog	24	26
18.	Faglærer ved de under § 1A nævnte institutioner	24	26[0.08]

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

	<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin fra 01.04.2008</i>	<i>Løntrin fra 01.04.2009</i>
1	Forstander	39 eller 48	39 + 3.500 kr. eller 48 + 3.500 kr.
2	Institutionsleder	39 eller 48	39 + 3.500 kr. eller 48 + 3.500 kr.
3	Leder af specialbehandlingsinstitution ed de under § 1A nr. 5 nævnte institutioner	39	39 + 3.500 kr.
4	Overlærer (viceforstander) ved de under § 1A, nr. 2 nævnte institutioner med intern skolefunktion	32 eller 39	33 + 4.000 kr. eller 40 + 4.000 kr.
5	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	32 eller 39	33 + 4.000 kr. eller 40 + 4.000 kr.
6	Stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	32 eller 39	33 + 4.000 kr. eller 40 + 4.000 kr.
7	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	32 eller 39	33 + 4.000 kr. eller 40 + 4.000 kr.
8	Stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner	32	33 + 4.000 kr.
9	Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner	32	33 + 4.000 kr.
10	Afdelingsledere ved selvstændige afdelinger ved de under § 1A, nr. 1, 2 og 5 nævnte institutioner	32	33 + 4.000 kr.
11	Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner	32	33 + 4.000 kr.
12	Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner	32	33 + 4.000 kr.
13	Afdelingsleder	30	31 + 4.000 kr.

Grundlønstillægget bevares uændret.

Bemærkning:

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

Stk. 4

Grundlønshøjelsen 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.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af grundlønshøjelsen pr. 1. april 2009.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Der ydes følgende pensionsgivende funktionstillæg:

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

	<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Grundløn</i>	<i>Tillæg 31. marts 2000-niveau</i>
	<i>Leder-/konsulentgruppen</i>		
1	Forstander ved døgninstitution	Grundløn 49 (48) Grundløn 41 (39)	8.800 kr. 24.200 kr.
2	Institutionsleder ved daginstitutioner	Grundløn 41 (39)	7.800 kr.
3	Leder af specialbehandlingsinstitution Leder af specialbehandlingsinstitution (metadonlaboratorium)	Grundløn 41 (39) Grundløn 41 (39)	24.200 kr. 7.800 kr.
4	Overlærer (viceforstander) ved de under § 1A, nr. 2 nævnte institutioner med intern skolefunktion	Grundløn 41 (39) Grundløn 35 (32)	18.000 kr. 17.000 kr.
5	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	Grundløn 41 (39) Grundløn 35 (32)	18.000 kr. 17.000 kr.
6	Stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	Grundløn 41 (39) Grundløn 35 (32)	14.800 kr. 14.000 kr.
7	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	Grundløn 41 (39) Grundløn 35 (32)	14.800 kr. 14.000 kr.
8	Stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner Stedfortræder for leder ved de under 1A, nr. 5 nævnte institutioner (metadonlaboratorium)	Grundløn 35 (32) Grundløn 35 (32)	14.000 kr. 7.000 kr.
9	Afdelingsleder, der er stedfortræder ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner	Grundløn 35 (32)	14.000 kr.
10	Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 1A, nr. 1, 2 og 5 nævnte institutioner	Grundløn 35 (32)	14.000 kr.

11	Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner	Grundløn 35 (32)	7.000 kr.
12	Dagcenter-/daghjemleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner	Grundløn 35 (32)	7.000 kr.
13	Afdelingsleder	Grundløn 33 (30)	12.500 kr.
	<i>Basisgruppen</i>		
	Socialpædagog og hjemmevejleder, "hjemme-hos" pædagog samt faglærer		4.000 kr.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Ud over de ovenfor nævnte funktionstillæg gælder endvidere følgende:

- a) Til ansatte på lukkede/sikrede afdelinger ydes et pensionsgivende funktionstillæg, der mindst udgør 8.700 kr. (31. marts 2000-niveau).
- b) Til ansatte ved Københavns kommunes plejehjem, hvor det øvrige personale har krav på tøjpenge, ydes et ikke-pensionsgivende funktionstillæg, der mindst udgør 2.400 kr. årligt (ureguleret).
- c) Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der decentralt aftales et funktionstillæg.

Stk. 6

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

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

Bemærkning:

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

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

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Ansatte i basisstillinger, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 27 (med virkning fra 1. april 2009 løntrin 29). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 31 (med virkning fra 1. april 2009 løntrin 33).

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

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

§ 7. 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.

§ 8. Resultatløn

[O.08] Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning. **[O.08]**

§ 9. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16 Opsigelse og § 19 Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

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

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

§ 10. Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres enten med tilsvarende frihed eller med normal timeløn (1/1924). Tjeneste ud over den arbejdstids-norm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde. For ”Hjemme-hos” pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, børne- og ungdomskonsulenter samt pædagoger i særlige stillinger gælder bestemmelserne i § 13 og protokollat 1.

§ 11. Lønudbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 12. Pension

Stk. 1

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

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

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

[O.08] For basisgruppen udgør det samlede pensionsbidrag 13,50% (pr. 1. april 2009: 14%) af de pensionsgivende lønde.

For gruppen, hvor det samlede pensionsbidrag pr. 31. marts 2009 udgør 14%, ændres det samlede pensionsbidrag pr. 1. april 2009 til 14,50% af de pensionsgivende lønde.

For ledere, der overgår til ansættelse på ”overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne” og med en pensionsprocent på 14%, ændres denne pr. 1. april 2009 til 15%.

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 19, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

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

Stk. 3

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt, jf. dog bemærkninger til § 5, stk. 6, samt § 6, stk. 3.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Bemærkning:

Bemærkning om pensionskassen:

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

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

Bemærkning:

Bemærkning om Pensionskasserne:

Kommunernes Pensionsforsikring
Tuborg Havnevej 14
2900 Hellerup

PKA
Tuborg Boulevard 3
2900 Hellerup

PFA-Pension
Marina Park
Sundkrogsgade 4
2100 København Ø

Stk. 6

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

Stk. 7

Der tilkommer udover de i stk. 1 og 7 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

Stk. 9

[O.08] For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til pensionsordningen eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år. **[O.08]**

§ 13. ATP

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

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned

≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

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

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
> 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
> 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr. [O.08]

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres udsendes rettelsesblad.

§ 14. Arbejdstid mv.

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

For Børne- og Ungdomskonsulenter gælder følgende:

Den i § 4 anførte løn forudsætter fuldtidsbeskæftigelse, hvormed forstås en gennemsnitlig ugentlig arbejdstidnorm på 37 timer. Denne løn indeholder betaling for de med stillingen som børne- og ungdomskonsulent forbundne ulemper vedrørende forekommende arbejde uden for den normale arbejdstid, delt tjeneste mv.

Bemærkning:

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

Stk. 4

For ”Hjemme-hos” pædagoger gælder følgende:

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

Stk. 5

For pædagoger i særlige stillinger gælder følgende:

Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

Stk. 6

For pædagoger i særlige stillinger gælder endvidere følgende:

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

§ 15. Koloniophold og ferierejser for grupper

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

§ 16. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: første og anden sygedag) **[O.08]** hvis

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 17. Opsigelse

Stk. 1

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

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

Bemærkning:

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

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

Påtænkt uansøgt afsked:

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Bemærkning:

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

Kopi af opsigelsesskrivelsen ved påtænkt uansøgt afskedigelse skal sendes til:

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

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 4

FOA - Fag og Arbejde kan kræve sagen forhandlet med afskedigelses-myndigheden, hvis forbundet ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis forbundet ikke

finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse.

Uansøgt afsked:

Stk. 5

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

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 6, underrettes FOA - Fag og Arbejde skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, 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 afskedigelses-myndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt indenfor en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 7 nævnte meddelelse.

Afskedigelsesnævn:

Stk. 8

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

Stk. 9

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

Bemærkning:

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

Stk. 10

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

For afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt

begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen af afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af afskedigelsesnævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part. **[O.08]**

§ 18. Tjenestefrihed

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

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

Bemærkning:

Reglerne for tjenestefrihed og orlov for Københavns Kommunes tjenestemænd gælder.

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

§ 19. Tavshedspligt

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

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

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

- 1 **[O.08]** Ansættelsesbreve (04.11). **[O.08]**
2. **[O.08]** Lønninger (04.30). **[O.08]**
3. Decentral løn (04.25).
4. **[O.08]** Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32). **[O.08]**
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)(21.51).
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38).
8. Åremålsansættelse (04.50).
9. Supplerende pension
10. Opsamlingsordningen (26.01).
11. **[O.08]** Gruppeliv (04.74). **[O.08]**

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).
14. Deltidsarbejde (04.83).
15. **[O.08]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).**[O.08]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84).
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52).
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86).
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.08]**Ferie (05.12)– se § 22A for supplerende bestemmelser.**[O.08]**
21. **[O.08]**Barsel mv. (05.13).**[O.08]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15).
23. **[O.08]**Seniorpolitik (05.21)– se § 20A for supplerende bestemmelser.**[O.08]**
De centrale parter henleder opmærksomheden på fordelene ved aktivt at arbejde med seniorpolitik. I den forbindelse kan der bl.a. tages udgangspunkt i Rammeaftale om seniorpolitik.
25. Befordringsgodtgørelse (05.71).
26. **[O.08]**Kompetenceudvikling (05.31) – se § 20A for supplerende bestemmelser.
27. Socialt kapitel (05.41).
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51).
29. Retstvistaftalen.
30. **[O.08]**Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65).**[O.08]**
31. **[O.08]**SU og tillidsrepræsentanter.(05.80).**[O.08]**
32. **[O.08]**MED og tillidsrepræsentanter(05.86).**[O.08]**
33. **[O.08]**Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.**[O.08]**
34. **[O.08]**Aftale om trivsel og sundhed (05.35).**[O.08]**
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39).

Bemærkning:

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

§ 21. Supplerende ansættelsesvilkår

Stk. 1 Seniorpolitik

[O.08]Ansatte er omfattet af supplerende aftale om seniordage, som med virkning fra 1. januar 2009 giver de ansatte ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:

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

Bemærkning:

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

Stk. 2 Kompetenceudvikling

[O.08] Ansatte er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. bilag 3.

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen. De lokale parter kan udarbejde en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter-/videreuddannelse for faggruppen. **[O.08]**

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter medarbejdere, som

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

Bemærkning:

Højest 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.

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

§ 23. Løn, lønberegning

Stk. 1

Timelønnen i dagtjeneste beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen og i aften-/nattjeneste som 1/1768 af nettoårslønnen efter den pågældende stilling, efter §§ 4-7.

Stk. 2

Timelønnet beskæftigelse medregnes ikke ved beregning af obligatorisk kvalifikationsløn for erfaring, jf. § 6.

Stk. 3

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

§ 24. Pension

Stk. 1

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

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

Pensionsprocenten fremgår af § 12, stk. 1.

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

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Bemærkning om pensionskassen:

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

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

Bemærkning:

Bemærkning om Pensionskasserne:

Kommunernes Pensionsforsikring
Tuborg Havnevej 14
2900 Hellerup

og
PKA
Tuborg Boulevard 3
2900 Hellerup

§ 25. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl. beskæftiget ved døgninstitutioner mv. gælder. For særlige regler vedrørende ”Hjemme hos” pædagoger, hjemmevejledere, Børne- og Ungdomskonsulenter og pædagoger i særlige stillinger, se § 13.

Stk. 2

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

§ 26. Opsigelse og sygdom

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

§ 27. Fravær af familiemæssige årsager

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

§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser i overenskomsten:

§ 3 Løn

§ 13 ATP

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

Kapitel 4. Pædagogstuderende

§ 29. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter pædagogstuderende, jf. § 1C, under lønnet praktik ved de af overenskomsten omfattede institutioner mv., jf. § 1A.

Bemærkning:

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

§ 30. Løn, lønberegning

Stk. 1

Der udbetales praktikanten en løn, som 7.824 kr. pr. måned (31. marts 2000-niveau) – under 1. lønnede praktik og 8.079 kr. pr. måned (31. marts 2000-niveau) – under 2. lønnede praktik.

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

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

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

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

Bemærkning:

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage og ferie-fridagstimer, der afholdes i praktikperioden. Derimod skal der ikke reduceres i lønnen på grund af teoriindkald i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 29.

§ 31. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Ved praktikantens deltagelse i feriekoloni og lejrskole medregnes 7,4 timer pr. dag. Praktikanten ydes vederlag for deltagelse i koloniophold, jf. den i § 15 nævnte aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper.

Bemærkning:

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

§ 32. Mer- og overarbejde

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

Bemærkning:

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

§ 33. Sygdom, barns 1. og 2. sygedag

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

§ 34. Fravær af familiemæssige årsager

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

§ 35. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

§ 36. Øvrige ansættelsesvilkår for pædagogstuderende

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

1. Ansættelsesbreve
2. Lønninger
5. Beskæftigelsesanciennitet
11. Gruppeliv
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid

13. Decentrale arbejdstidsaftaler
19. Ferie
25. Befordringsgodtgørelse
27. Retstvistaftalen
28. SU og tillidsrepræsentanter
29. MED og tillidsrepræsentanter
30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
31. Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg

Kapitel 5. Ikrafttrædelsesbestemmelser

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 30. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Protokollat nr. 1.

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

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

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

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

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

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

Bemærkning:

Ansatte, hvis tjeneste unddrager sig kontrol, oppebærer ikke de i henhold til den i overenskomstens § 13 nævnte arbejdstidsaftales ulempeydelse.

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

For særskilt beordret tjeneste på lørdage efter kl. 08.00 samt på søn- og helligdage oppebærer de pågældende de i henhold til den i overenskomstens § 13 nævnte arbejdstids-aftale nævnte ydelser.

I tilfælde af egentlig og beordret rådighedsvagt finder bestemmelserne i den i overenskomstens § 13 nævnte arbejdstidsaftale anvendelse.

Protokollat nr. 2.

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

1.

Socialpædagogerne forudsættes ansat til kontinuerlig udførelse af støtte-funktioner, men kan dog ansættes for en tidsbegrænset periode af indtil 6 måneders varighed.

Tidsbegrænset ansættelse herudover kan alene ske efter aftale med den pågældende organisation.

2.

Den aftalte arbejdstid - inkl. eventuel tid til forberedelse og konferencetimer mv. - forudsættes optaget i ansættelsesbrevet, jf. § 19, nr. 1. Såfremt den aftalte arbejdstid undtagelsesvis ikke kan udfyldes med støttefunktioner, er socialpædagogen forpligtet til beskæftigelse som vikar fx i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen eller på en døgninstitution.

Bemærkning:

Ad pkt. 1)

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

Ad pkt. 2)

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

Protokollat nr. 3.

Vedrørende dobbeltansættelse

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

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

Forudsat der er tale om en sammenlagt beskæftigelse på mindst 8 timer ugentlig, og den pågældende er fyldt 23 år, skal der ydes/indeholdes pensionsbidrag med 12,50% (med virkning fra 1. april 2006 13,50%) af den pensionsgivende del af lønnen.

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

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

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

Protokollat nr. 4.

Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Stk. 1

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

Stk. 2

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn længere tid.

Stk. 3

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal afhandling.

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

København, den 30. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Bilag 1.

Grundløn og indplacering pr 1. april 2003

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

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

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

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

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

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

Ligeledes sker der ikke modregning i udligningstillæg.

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

Bemærkning:

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

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

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