

Københavns Kommune og Socialpædagogernes Landsforbund, Dansk Socialrådgiverforening og FOA – Fag og Arbejde har aftalt fornyelse pr. 1. april 2005 af aftale vedrørende aflønning af ledere og souschefer ved institutioner, der i Københavns Kommune drives i henhold til lov om social service § 93 A og § 94.

Særligt bemærkes, at FOA – Fag og Arbejde er indtrådt som part vedr. stillinger, som tidligere henhørte under Forbundet Københavns Kommunalforenings forhandlingsret.

Københavns Kommunes bemærkninger til overenskomstbestemmelserne er anført i tilslutning til de enkelte bestemmelser.

Realitetsændringer er markeret med *kursiv*.

Opmærksomheden henledes på, at aftalen kan findes i Personalebaseren på kknnet.

Henvendelse om overenskomsten kan rettes til Økonomiforvaltningen, Center for Koncernservice, gerne telefonisk på nummer 33 66 22 46.

**Med venlig hilsen**

**Økonomiforvaltningen**

## Indholdsfortegnelse

---

§ 1. Aftalens område.....	3
§ 2. Aflønning.....	3
§ 3. Grundløn.....	4
§ 4. Funktionsløn.....	5
§ 5. Kvalifikationsløn.....	7
§ 6. Resultatløn.....	7
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg.....	8
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse.....	8
<b>Bilag 1</b> Eksempler på kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.....	10
<b>Bilag 2</b> Grundløn og indplacering pr. 1.april 2003. ....	11

## § 1. Aftalens område

Aftalen omfatter ledere og souschefer ved kommunale institutioner og ved selvejende institutioner, hvormed Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst i henhold til lov om social service §§ 93A og 94.

### **Bemærkning til § 1:**

Aftalen vedrører alene aflønningsforhold og berører ikke øvrige ansættelsesvilkår.

## § 2. Aflønning

Stk. 1. Lønssystemet består af 4 elementer:

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

Stk. 2. *De ansatte 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 til § 2, stk. 2*

*Aftale om ny løndannelse indgået med KTO er med virkning fra 1. april 2005 erstattet af "fællesaftale om lokal løndannelse" indgået med organisationerne i pædagogisk branche.*

*Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, procedureaftale, rets- og interessetvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.*

*Fællesaftale om lokal løndannelse findes i Personalebasen på kknet.*

*Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i Personalebaseren på kknet.*

*Aftale om gennemsnitslønsgaranti findes i Personalebaseren på kknet.*

Stk. 3. Lønjusteringsaftalen pr. 1. april 2005 gælder.

### § 3. Grundløn

Stk. 1. Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat.

Stk. 2. For ledere og souschefer gælder følgende grundlønninger:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin pr. 1. april 2005</i>
Leder	41 eller 49
Souschef	35 eller 41

#### **Bemærkninger til § 3, stk. 2:**

Souschefer indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 35 eller 41.

Institutionsledere indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 41 eller 49.

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

*Parterne er enig om at fremme muligheden for, at lederne/ souscheferne gennem videre- og efteruddannelse efter kommunens/institutionernes behov kan erhverve øgede kvalifikationer.*

Stk.3. For institutionsledere og souschefer, der var ansat pr. 31. marts 2003 og til hvem arbejdsgiver har valgt at give grundlønsændringen pr. 1. april 2003 som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn jf. overenskomst 2002 § 3, stk. 2 (se bilag 2) forhøjes grundlønnen pr. 1. april 2005 med 1 trin. Grundløns-trinnet for disse ansatte vil hermed mindst være:

<b>Stillingsbetegnelse</b>	<b>Løntrin pr. 1. april 2005</b>
Leder	39 eller 48
Souschef	32 eller 39

Grundlønstillægget bevares uændret.

#### **Bemærkning til § 3, stk. 3:**

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

Stk. 4. Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2005 sker med fuldt og helt gennemslag, dvs. uden nogen form for modregning på grund af centrale eller lokale aftaler. Såvel centralt som lokalt aftalte trin/eller tillæg bevares.

## § 4. Funktionsløn

Stk. 1. Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til jobbet som leder/souschef og begrundes i de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være sær-lige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2. Der er aftalt følgende pensionsgivende funktionstillæg.

Alle tillæg er angivet i 31. marts 2000-niveau.

<b>Stillingsbetegnelse</b>	<b>Tillæg</b>
Leder:	
grundløn 49 (48)	8.800 kr.
grundløn 41 (39)	24.200 kr.
Souschef:	
grundløn 41 (39)	14.800 kr.
grundløn 35 (32)	14.000 kr.

Stk. 3. Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der decentralt aftales et funktionstillæg.

Stk. 4. Funktionslønnen aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, lederen/souschefen varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

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

Stk. 5. 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.

#### **Bemærkning til § 4:**

Eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som kriterier for funktionsløn fremgår af bilag 1.

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

## § 5. 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.

### **Bemærkning til § 5, stk. 1:**

Eksempler på kriterier for kvalifikationsløn fremgår af bilag 1.

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

Parterne er enige om at fremme muligheden for, at forstanderne gennem videre- og efteruddannelse efter Københavns Kommunes behov kan erhverve øgede kvalifikationer.

Stk. 2. Kvalifikationsløn aftales decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgi-vende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Stk. 3. Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet er aftalt. Fra 1. juni 2002 er kvalifikationstillæg altid pensionsgivende. Hvis et kvalifikationstillæg 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.

## § 6. Resultatløn

Aftale om resultatløn gælder.

### **Bemærkning til § 6:**

Aftalen er udsendt med overborgmesterens cirkulære nr. 32 af 27. november 1997.

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

Stk. 1. Ansatte efter denne overenskomst, som var ansat den 31. marts 1998, beva-rede i forbindelse med overgang til ny løndannelse som minimum deres hidtidige faste løn inklusive tillæg, herunder tillæg af decentral løn. (Personlig løngaranti). Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, regu-leres fortsat.

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

Stk. 2. Ansatte efter denne overenskomst, der oppebærer overgangstillæg ydet i forbindelse med overgangen til ny løndannelse pr. 1. april 1998, bevarer denne ordning under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra situatio-ner, hvor den pågældende ansættes i en stilling på et andet grundlønstrin.

### **Bemærkning til § 7, stk. 2:**

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

## **§ 8. Ikrafttræden og opsigelse**

Stk. 1. Aftalen har – hvor intet andet er anført – virkning fra den 1. april 2005.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3. Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes aflønningen efter Aftale om løn-ninger til kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken aftalen bliver opsagt.



København, den

For Københavns Kommune:

For Socialpædagogernes Landsforbund:

For Dansk Socialrådgiverforening:

For FOA – Fag og Arbejde:

## Bilag 1

### Eksempler på kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

#### **Funktionsløn:**

- Antal beboere/brugere af institutionen eller afdelingen,
- beboer-/brugersammensætningen, herunder særligt krævende brugere eller beboere,
- antal beskæftigede ved institutionen,
- ledelsesansvar i forhold til områder, der ligger uden for institutionen,
- kompetence i forhold til budget og personaleledelse og
- vejlednings- og konsulentopgaver i forhold til praktikanter og eksterne samar-bejdspartnere.

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

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

#### **Kvalifikationsløn:**

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

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

## Bilag 2

### Grundløn og indplacering pr. 1.april 2003.

For ledere/souschefer gælder følgende grundlønninger:

Stillingsbetegnelse	Løntrin	Løntrin
	fra 1. april 2002 til 31. marts 2003	Fra 1. april 2003
Leder ved institutioner med GT 100,01 (jf. 1995-aftalen) og derover	47	
Leder ved øvrige institutioner	38	
Institutionsleder		40 eller 48
Souschef	31 eller 38	34 eller 40

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

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

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

som oprykning til højere løntrin eller

som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grund-løn.

Det præciseres, at alle centralt samt decentralt aftalte løntrin/tillæg bevares, uagtet at der i de lokale aftaler indgår aftaler om modregning.

Ligeledes sker der ikke modregning i udligningstillæg.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af lønændringerne aftalt med virkning fra 1. april 2003.

Souschefer indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 31 eller løntrin 38 (pr. 1. april 2003 løntrin 34 eller løntrin 40).

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.

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

Parterne er enige om at fremme muligheden for, at lederne/souscheferne gennem videre- og efteruddannelse efter kommunens/institutionernes behov kan erhverve øgede kvalifikationer.