

Pædagogisk personale  
ved kommunale døgn-  
institutioner mv.

Københavns Kommune har med FOA – Fag og Arbejde aftalt fornyelse pr. 1. april 2005 af overenskomsten for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv.

*Hermed er følgende overenskomster sammenskrevet:*

- *aftalenummer 1371 Overenskomst for Pædagogisk personale ved Københavns kommunale døgn- og særforsorgsinstitutioner.*
- *aftalenummer 1370 Overenskomst for Forstandere ved kommunale døgninstitutioner for børn og unge.*

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

Realitetsændringer er markeret med kursiv.

Opmærksomheden henledes på, at overenskomsten kan findes i Personalebasesen på kknet.

Henvendelse om overenskomsten kan rettes til Økonomiforvaltningens 4. kontor, gerne telefonisk på nummer 33 66 22 33, som henviser til rette vedkommende.

**Med venlig hilsen**

**Økonomiforvaltningen**

## Indholdsfortegnelse

<b>Kapitel 1. Område</b> .....	4
§ 1A. Institutioner .....	4
§ 1B. Uddannelser.....	6
§ 1C. Pædagogstuderende.....	8
§ 1D. Ikke omfattede.....	8
<b>Kapitel 2. Månedslønnede</b> .....	9
§ 2. Personafgrænsning .....	9
§ 3. Løn.....	9
§ 4. Grundløn.....	10
§ 5. Funktionsløn .....	14
§ 6. Kvalifikationsløn.....	17
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg.....	18
§ 8. Funktionærlov .....	18
§ 9. Deltidsbeskæftigelse.....	19
§ 10. Lønudbetaling.....	19
§ 11. Pension .....	20
§ 12. ATP.....	23
§ 13. Arbejdstid mv.....	24
§ 14. Feriekoloni og lejrskole.....	25
§ 15. Barns 1. sygedag .....	25
§ 16. Opsigelse .....	26
§ 17. Tjenestefrihed.....	29
§ 18. Tavshedspligt.....	29
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede.....	30
<b>Kapitel 3. Timelønnede</b> .....	31
§ 20. Personafgrænsning .....	31
§ 21. Løn, lønberegning .....	32
§ 22. Pension .....	32
§ 23. Arbejdstid mv.....	34
§ 24. Opsigelse og sygdom .....	35
§ 25. Fravær af familiemæssige årsager.....	35
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede.....	35
<b>Kapitel 4. Pædagogstuderende</b> .....	36
§ 27. Personafgrænsning .....	36
§ 28. Løn, lønberegning .....	36
§ 29. Arbejdstid.....	37
§ 30. Mer- og overarbejde.....	38
§ 31. Sygdom, barns 1. sygedag.....	38
§ 32. Fravær af familiemæssige årsager.....	38
§ 33. Opsigelse .....	39
§ 34. Øvrige ansættelsesvilkår for pædagogstuderende.....	39
<b>Kapitel 5. Ikrafttrædelsesbestemmelser</b> .....	40
§ 35. Ikrafttræden og opsigelse .....	40
<b>Protokollat nr. 1</b> .....	41
<b>Protokollat nr. 2</b> .....	43
<b>Protokollat nr. 3</b> .....	44
<b>Protokollat nr. 4</b> .....	45
<b>Protokollat nr. 5</b> .....	48
<b>Bilag 1</b> Grundløn og indplacering pr. 1. april 2003.....	50
<b>Aftale</b> vedrørende tjenestemandsansat personale.....	53

## 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

Overenskomsten omfatter omsorgs- og pædagogisk uddannet personale 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 §§ 51, 92 og 93, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.
2. Døgninstitutioner for børn og unge jf. lov om social service § 51, 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.

#### **Bemærkning til § 1A, stk. 2:**

*Forstandere, ansat ved Københavns kommunale døgninstitutioner for børn og unge oprettet i henhold til lov om social service § 51, bortset fra institutioner for børn og unge med vidtgående fysiske eller psykiske handicap, har indtil 31. marts 2005 været omfattet af den med FOA – Fag og Arbejde (indtrådt for Københavns Kommunalforening) ind-*

*gåede overenskomst for forstandere. Med virkning fra 1. april 2005 er også forstandere ved disse institutioner omfattet af nærværende overenskomst.*

3. Aktivitets- og samværstilbud for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 87 og 88, 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, 85 og 86 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 bosteder/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 § 40 i lov om social service og §§ 83 og 84 i lov om aktiv socialpolitik. Overenskomsten omfatter ikke støttefunktioner i forbindelse med børns skoleundervisning eller døgninstitutionsoophold. 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 vedkommen-

de har erhvervet sig i kraft af den pædagogiske uddannelse.

## § 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 uddannelseskraft.

4) Ved ansættelse i øvrige stillinger.

a) Pædagoger uddannet i henhold til lovbekendtgørelse om uddannelse af pædagoger.

b) Diakoner af den socialpædagogiske linie (fra Diakonskolen i Århus).

c) Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.

d) Pædagoguddannelsen på Færøerne.

e) 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.

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 til § 1B:**

*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 folkeskolelærer, eller en anden lærer/overlærer.*

Personer, der ikke opfylder overenskomstens uddannelseskrav, 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 lønede praktik, jf. lovbekendtgørelse nr. 980 af 1. november 2000 om uddannelse af pædagoger.

## § 1D. Ikke omfattede

Stk. 1. Overenskomsten omfatter ikke

- 1) personale, der skal ansættes på reglementsvilkår,
- 2) tjenestemænd,
- 3) personale, der oppebærer pension fra stat, amter, kommuner eller de til reglementerne knyttede pensionsordninger eller andre tilsvarende pensionsordninger.
- 4) ansatte, der er fyldt 70 år.

### **Bemærkning til § 1D, stk. 1:**

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 § 94.



## 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 til § 2:**

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2005 til og med 1. december 2005 eller ansættelse fra 16. januar 2006 til og med 16. februar 2006.

### § 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. §§ 23, nr. 5.

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 til § 3, stk.2:**

*Aftalerne findes i Personalebasen på KKnet.*

*Aftale om ny løndannelse indgået med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte er med virkning fra 1.*

*april 2005 erstattet af Fællesaftale om lokal løndannelse (som er indgået med organisationerne i den pædagogiske branche).*

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

## § 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:

Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 1. april 2005	Løntrin pr. 1. april 2006
<b>Leder-/konsulentgruppen</b>		
1) Forstander	41 eller 49	41 eller 49
2) Institutionsleder	41 eller 49	41 eller 49
3) Leder af specialbehandlingsinstitution ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner	41	41
4) Overlærer (viceforstander) ved de under § 1A, nr. 2 nævnte institutioner med intern skolefunktion	35 eller 41	35 eller 41
5) Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	35 eller 41	35 eller 41

6)	Stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	35 eller 41	35 eller 41
7)	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	35 eller 41	35 eller 41
8)	Stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr.5 nævnte institutioner	35	35
9)	Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner	35	35
10)	Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 1A, nr. 1, 2 og 5 nævnte institutioner	35	35
11)	Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner	35	35
12)	Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner	35	35
13)	Afdelingsleder	33	33
14)	Børne- og ungdomskonsulenter	30	30
<b>Basisgruppen</b>			
15)	Assistent (socialpædagog)	23	24
16)	Hjemmevejleder	23	24
17)	”Hjemme-hos” pædagog	23	24
18)	Faglærer ved de under § 1A nævnte	23	24

institutioner

**Bemærkninger til § 4, stk. 2:**

Ansatte med mulighed for indplacering på grundløn = løntrin 35 eller 41 indplaceres efter lokal aftale.

Ansatte med mulighed for indplacering på grundløn = løntrin 41 eller 49 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 grundlønnsforbedringen 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 med 1 trin. Grundlønnen for disse ansatte vil hermed mindst være:*

	Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 1. april 2005
1)	Forstander	39 eller 48
2)	Institutionsleder	39 eller 48
3)	Leder af specialbehandlingsinstitution ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner	39
4)	Overlærer (viceforstander) ved de under § 1A, nr. 2 nævnte institutioner med intern skolefunktion	32 eller 39
5)	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	32 eller 39
6)	Stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	32 eller 39
7)	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1	32 eller 39

og 2 nævnte institutioner

- |     |  |    |
|-----|--|----|
| 8)  | Stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr.5 nævnte institutioner                             | 32 |
| 9)  | Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner     | 32 |
| 10) | Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 1A, nr. 1, 2 og 5 nævnte institutioner | 32 |
| 11) | Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner                | 32 |
| 12) | Dagcenter-/daghjemleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner                            | 32 |
| 13) | Afdelingsleder   | 30 |

Grundlønstillægget bevarer uændret.

**Bemærkning til § 4, stk. 3:**

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

Stk. 4. *Indplacering pr. 1. april 2005 af medarbejdere, der er ansat pr. 31. marts 2005:*

*Grundlønshøjelsen 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 og/eller tillæg bevarer.*

Stk. 5. *Indplacering pr. 1. april 2006 af medarbejdere, der er ansat pr. 31. marts 2006:*

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevarer. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevarer, 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 grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2006.

## § 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 grundlønsindplaceret efter § 4, stk. 3, er den tilknyttede minimumsgrundløn til gældende tillæg angivet i parentes.

Stillingsbetegnelse	Tillæg 31. marts 2000-niveau
<b>Leder-/konsulentgruppen</b>	
1) Forstander ved døgninstitution	
Grundløn 49 (48)	8.800 kr.
Grundløn 41 (39)	24.200 kr.
2) Institutionsleder ved daginstitutioner	
Grundløn 41 (39)	7.800 kr.
3) Leder af specialbehandlingsinstitution	
Grundløn 41 (39)	24.200 kr.
Leder af specialbehandlingsinstitution (metadonlaboratorium)	
Grundløn 41 (39)	7.800 kr.

4)	Overlærer (viceforstander) ved de under § 1A, nr. 2 nævnte institutioner med intern skolefunktion	
	Grundløn 41 (39)	18.000 kr.
	Grundløn 35 (32)	17.000 kr.
5)	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	
	Grundløn 41 (39)	18.000 kr.
	Grundløn 35 (32)	17.000 kr.
6)	Stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	
	Grundløn 41 (39)	14.800 kr.
	Grundløn 35 (32)	14.000 kr.
7)	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	
	Grundløn 41 (39)	14.800 kr.
	Grundløn 35 (32)	14.000 kr.
8)	Stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr.5 nævnte institutioner	
	Grundløn 35 (32)	14.000 kr.
	Stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr.5 nævnte institutioner (metadonlaboratorium)	
	Grundløn 35 (32)	7.000 kr.
9)	Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder 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<br>Grundløn 35 (32) | 7.000 kr.  |
| 12) | Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner<br>Grundløn 35 (32)            | 7.000 kr.  |
| 13) | Afdelingsleder<br>Grundløn 33 (30)  | 12.500 kr. |

### **Basisgruppen**

Assistent (socialpædagog), Hjemmevejleder, ”Hjemme-hos” pædagog samt Faglærer	4.000 kr.
---	-----------

Stk. 3. Til børne- og ungdomskonsulenter er aftalt telefongodtgørelse 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 til § 5, stk. 6:**

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 kvalifikationer 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 26 (*med virkning fra 1. april 2006 løntrin 27*). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 30 (*med virkning fra 1. april 2006 løntrin 31*).

Stk. 3. Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

### **Bemærkning til § 6, stk. 3:**

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 til § 7, stk. 2:**

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. 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 til § 8:**

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.

### § 9. Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1. For deltidsbeskæftigede reduceres samtlige ovenfor nævnte løndelev i forhold til den nedsatte arbejdstid, med mindre andet aftales lokalt. For deltidsbeskæftigede ”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 arbejdstidsnorm, 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.

### § 10. 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 lønspecifikationen hvad det samlede pensionsbidrag andrager, ligesom det af lønspecifikationen som en standardoplysning skal fremgå, at 1/3 heraf udgør egetbidraget.

Stk. 2. Personer, der hidtil har været forudlønnet, bevarer retten til forudløn også ved umiddelbar overgang til anden ansættelse efter denne overenskomst.

## § 11. Pension

Stk. 1. Gældende til 31. marts 2006:

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

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

Dokumentationspligten for forudgående amtskommunal beskæftigelse påhviler den ansatte.

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69%.

2. Ansatte, der er over 23 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5% af de pensionsgivende lønde.

For forstandere ved kommunale døgninstitutioner for børn og unge (bortset fra institutioner for børn og unge med vidtgående fysiske eller psykiske handicap) – jf. § 1 A, stk. 2 – udgør det samlede pensionsbidrag 13,48% af de pensionsgivende lønde.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pædagogiske medarbejdere, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, nr. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 1, nr. 2.

Stk. 2. Gældende fra 1. april 2006:

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

- a) er fyldt 21 år og har 1 års sammenlagt forudgående (amts)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 amtskommunal beskæftigelse påhviler den ansatte.

For basisgruppen udgør det samlede pensionsbidrag 13,5% af de pensionsgivende lønde.

For leder-/konsulentgruppen udgør det samlede pensionsbidrag 14,0% af de pensionsgivende lønde.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 3. Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 (pr. 1. april 2006: *stk. 2*) er opfyldt i hele måneden.

**Bemærkning til § 11, stk. 3:**

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

Stk. 6. Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab månedsvis i tilknytning til lønudbetalingen.

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

Stk. 8. Der tilkommer udover de i stk. 1 og 7 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

## § 12. ATP

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

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	74,55 kr.	149,10 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	49,70 kr.	99,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	24,85 kr.	49,70 kr.

Stk. 2. Med virkning fra 1. januar 2006 forhøjes ATP-satserne til:

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.

### **Bemærkning til § 12:**

Hvis lovgivningen om ATP ændres udsendes rettelsesblad.

## § 13. Arbejdstid mv.

Stk. 1. Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. gælder, jf. dog stk. 2-6.

### **Bemærkning til § 13, stk. 1:**

Aftalen udsendes snarest.

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 til § 13, stk. 2:**

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 til § 13, stk. 3:**

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.

## § 14. Feriekoloni og lejrskole

Stk. 1. Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. gælder, jf. dog stk. 2.

### **Bemærkning til § 14, stk. 1:**

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 feriekoloni og lejrskole.

### **Bemærkning til § 14, stk. 2:**

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

## § 15. Barns 1. sygedag

Stk. 1. Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første 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, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3. 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.

### **Bemærkning til § 16, stk. 1:**

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.

Stk. 2. Den ansatte afskediges fra udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

For personale ved institutioner for personer med vidtgående fysiske eller psykiske handicap dog 67 år.

## **Påtænkt uansøgt afsked:**

Stk. 3. 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. 4. 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 til § 16, stk. 4:**

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.**

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 fratreden, for så vidt fratreden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Stk. 5. 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 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse.

#### **Uansøgt afsked:**

Stk. 6. 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. 7. 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. 8. FOA - Fag og Arbejde kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, 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. 9. 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. 10. 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.

Stk. 11. Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af 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, 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 til § 17:**

Reglerne for tjenestefrihed og orlov for Københavns Kommunes tjenestemænd gælder.

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

## § 18. Tavshedspligt

Ansatte efter denne overenskomst skal iagttage tavshed med hensyn til for-

hold, 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.

## § 19. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

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

1. *Ansættelsesbreve*
2. *Lønninger*
4. *Resultatløn*
5. *Beskæftigelsesanciennitet*
6. *Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)*
7. *Lønberegning/lønfradrag*
8. *Åremålsansættelse*
9. *Supplerende pension*
10. *Opsamlingsordningen*
11. *Gruppeliv*
12. *Tilrettelæggelse af arbejdstid*
13. *Decentrale arbejdstidsaftaler*
14. *Deltidsarbejde*
15. *Tidsbegrænset ansættelse*
16. *Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid*
17. *Konvertering af ulempetillæg*
18. *Tele- og hjemmearbejde*
19. *Ferie*
20. *Barsel mv.*
21. *Tjenestefrihed uden løn*
22. *Seniorpolitik*

*De centrale parter henleder opmærksomheden på fordelene ved aktivt at arbejde med seniorpolitik. I den forbindelse kan der bl.a. tages udgangspunkt i Rameaftale om seniorpolitik.*

- 23A. *Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse (KBH Kommune)*

### **Bemærkning til § 19, nr. 23A:**

Der henvises til Økonomiforvaltningens cirkulære nr. 1 af 4. januar 2005 vedrørende befordringsgodtgørelse.

24. *Kompetenceudvikling*

*Leder-/konsulentgruppen (jf. § 4, stk. 2) er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat nr. 4*

25. Socialt kapitel

*De ansatte er omfattet af supplerende aftale om socialt kapitel, jf. protokollat nr. 5*

26. Virksomhedsoverenskomster

27. *Retstvistaftalen*

28. *SU og tillidsrepræsentanter*

29. *MED og tillidsrepræsentanter*

30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

31. *Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg*

32. *Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger*

**Bemærkning til § 19:**

Aftalerne findes i Personalebasen på KKnet.

### **Kapitel 3. Timelønnede**

#### **§ 20. 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 til § 20:**

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2005 til og med 30. november 2005 eller ansættelse fra 16. januar 2006 til og med 15. februar 2006.

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

## § 21. 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 lønspecificationen hvad det samlede pensionsbidrag andrager, ligesom det af lønspecificationen som en standardoplysning skal fremgå, at 1/3 heraf udgør egetbidraget.

## § 22. Pension

Stk. 1. Gældende til 31. marts 2006:

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

1. ansatte, som er fyldt 21 år og har 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. juni 2002. Pensionsprocenten fremgår af § 11, stk. 1, nr. 1.
2. ansatte, som er fyldt 23 år og har 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. juni 2002.

Pensionsprocenten fremgår af § 11, stk. 1, nr. 2.



3. ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 11 ved tidligere kommunal/amtskommunal 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. Gældende fra 1. april 2006:

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

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

Pensionsprocenten fremgår af § 11, stk. 2.

2. ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 11 ved tidligere kommunal/amtskommunal 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. 3. Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen i Pen-Sam Liv Forsikringsaktieselskab i tilknytning til lønudbetalingen.

**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 om Pensionskasserne:**

**Kommunernes Pensionsforsikring**

**Tuborg Havnevej 14**

**2900 Hellerup**

**og**

**PKA**

**Tuborg Boulevard 3**

**2900 Hellerup**

§ 23. 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 vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. gælder for timelønnede pædagoger, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter.

## § 24. Opsigelse og sygdom

Stk. 1. For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

### **Bemærkning til § 24, stk. 1:**

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.

## § 25. Fravær af familiemæssige årsager

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt af kapitel 9 i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

### **Bemærkning til § 25:**

Aftale om fravær af familiemæssige årsager findes i Personalebasen på KKnet.

## § 26. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser i overenskomsten:

§ 3 Løn

§ 12 ATP

§ 19 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, dog bortset fra aftalerne i nr. 7 om lønberegning/lønfradrag, nr. 8 om åremålsansættelse, nr. 16 om merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid og nr. 20 om barsel mv.

## Kapitel 4. Pædagogstuderende

### § 27. Personafgrænsning

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

#### **Bemærkning til § 27:**

Diakonelever af den socialpædagogiske linie fra Diakon-skolen i Århus samt elever, der gennemgår Rudolf Steiner uddannelsen, er omfattet af overenskomsten i de perioder, hvor de er i praktik.

### § 28. Løn, lønberegning

Stk. 1. Der udbetales praktikanten en løn, som udgør 7.669 kr. pr. måned (31. marts 2000-niveau) – med virkning fra 1. april 2006 7.824 kr. pr. måned (31. marts 2000-niveau) – under 1. lønnede praktik og 7.923 kr. pr. måned (31. marts 2000-niveau) – med virkning fra 1. april 2006 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. x (antal kalenderdage der vedr. praktikudd. i den aktuelle kalendermd.)  
Antal kalenderdage i den aktuelle måned

### **Bemærkning til § 28, stk. 3:**

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage og feriefri-  
dagstimer, der afholdes i praktikperioden. Derimod skal  
der ikke reduceres i lønnen på grund af teoriindkald i prak-  
tikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre da-  
ge, jf. § 29.

## § 29. 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 til § 29, stk. 1:**

Under en praktikperiode på 6 måneder skal der således  
præsteres i alt 780 arbejdstimer inklusive timer grundet  
sygdom, ferie, feriefri-  
dagstimer og frihed på søgne-  
helligdage.

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. Praktikanter ydes vederlag for deltagelse i koloniophold, jf. den i  
§ 14 nævnte aftale om vederlag for deltagelse i koloni.

### **Bemærkning til § 29:**

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.

### § 30. Mer- og overarbejde

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

#### **Bemærkning til § 30:**

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

### § 31. Sygdom, barns 1. sygedag

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

### § 32. Fravær af familiemæssige årsager

Pædagogstuderende er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager og protokollat om samme.

#### **Bemærkning til § 32:**

Aftale om fravær af familiemæssige årsager findes i Personalebasen på KKnet.

## § 33. Opsigelse

Stk. 1. Praktikanter 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.

## § 34. 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*
- 4 *Resultatløn*
- 5 *Beskæftigelsesanciennitet*
- 11 *Gruppeliv*
- 12 *Tilrettelæggelse af arbejdstid*
- 13 *Decentrale arbejdstidsaftaler*
- 19 *Ferie*
- 23A *Befordringsgodtgørelse*
- 27 *Retstvistaftalen*
- 28 *SU og tillidsrepræsentanter*
- 29 *MED og tillidsrepræsentanter*
- 30 *Sammenhængende personalepolitisk drøftelse*
- 31 *Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg*

### **Bemærkning til § 34:**

Aftalerne findes i Personalebaseren på KKnet.

## Kapitel 5. Ikrafttrædelsesbestemmelser

### § 35. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2005.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008. 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 29. september 2005

For Københavns Kommune

Hans Simmelkjær  
/ Tue Bjerborg

For FOA - Fag og Arbejde:

Dennis Kristesen  
/ Ruth Nielsen



## 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 compensation 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 døgninstitutionsområdet 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 arbejdstidsaftale nævnte ydelser.

I tilfælde af egentlig og beordret rådighedsvagt finder be-

stemmelserne 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 støttefunktioner, 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 - incl. 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 vikarfunktion 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 12,5% (*med virkning fra 1. april 2006 13,5%*) 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 Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan for ledere og konsulenter

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

*I tilknytning til aftalen er følgende aftalt:*

#### § 1 Formål

*Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte leder og mellemleders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre, at ledernes og mellemledernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med en høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder.*

*Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte leders/mellemleders kompetencer vedligeholdes og udbygges. Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse, som er arbejdsmæssigt relevante, og kompetenceudvikling i bredere forstand.*

*Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte (amts)kommunes personalepolitik.*

#### **Bemærkning:**

*Leder- og konsulentgruppen er defineret i overenskomstens § 4, stk. 2.*

## § 2 Individuel udviklingsplan og opfølgning

*Stk. 1. Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte leder/konsulent. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem lederen/konsulenten og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for lederens/konsulentens 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.*

*Stk. 2. Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre 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. lign.*

## § 3. Drøftelse

*Stk. 1. Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)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. Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanten drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for leder- og mellemlidergruppen, jf. Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2.*

*Stk. 3.-Hvis der ikke efter de lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.*

København, den 29. september 2005

For Københavns Kommune

Hans Simmelkjær  
/ Tue Bjerborg

For FOA - Fag og Arbejde:

Dennis Kristensen  
/ Ruth Nielsen

## Protokollat nr. 5

### Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

*Med virkning fra udsendelsen af nærværende overenskomst er der enighed om følgende:*

*Stk. 1. For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.*

*Stk. 2. Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende 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 forhåndsaftaler, 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 parters deltagelse. 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 29. september 2005

For Københavns Kommune

Hans Simmelkjær  
/ Tue Bjerborg

For FOA - Fag og Arbejde:

Dennis Kristensen  
/ Ruth Nielsen

## Bilag 1

### Grundløn og indplacering pr 1. april 2003

<b>Stillingsbetegnelse</b>	<b>Løntrin fra 1. april 2002 til 31. marts 2003</b>	<b>Løntrin fra 1. april 2003</b>
1) Forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner med GT 100,01 (jf. 1995-over- enskomsten) og derover	47	
Forstander		40 eller 48
2) Institutionsleder ved de under 1A, nr. 3 nævnte institu- tioner 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 grundløntrin.

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.

#### **Bemærkninger:**

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.

## Aftale

vedrørende tjenstemandsansat personale.

Der er mellem parterne enighed om, at bestemmelserne i overenskomst pr. 1. april 2005 mellem Københavns Kommune og FOA - Fag og Arbejde om løn og øvrige ansættelsesvilkår for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. finder tilsvarende anvendelse for det tjenstemandsansatte personale med de begrænsninger, der følger af tjenstemandsvedtægten og pensionsvedtægten for Københavns Kommune samt andre særligt for tjenstemænd gældende bestemmelser.

Aftalen har virkning fra den 1. april 2005 og kan opsiges efter overenskomstens opsigelsesbestemmelser.

København, den 29. september 2005

For Københavns Kommune:

Hans Simmelkjær  
/ Tue Bjerborg

For FOA - Fag og Arbejde:

Dennis Kristensen  
/ Ruth Nielsen