

**Overenskomst for pædagogisk personale i
dagplejeordninger og central pladsanvisning,
bortset fra central pladsanvisning i Frederiks-
berg Kommune**

KL

Frederiksberg Kommune

Københavns Kommune

FOA – Fag og Arbejde

Kære medlem af FOA – Fag og Arbejde.

Den overenskomst 2005-2008 du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen O.05 i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Overenskomsten indeholder også en række FOA-bemærkninger til de enkelte bestemmelser. Dem har vi tilføjet for at gøre overenskomsten lettere at læse og anvende.

Vi er **meget interesserede i at modtage din mening** om de **FOA-bemærkninger** (forklaringer) vi har tilføjet, og især forslag til at gøre dem bedre - efter næste overenskomstrunde.

Send din kommentar til os på forha001@foa.dk. – eller pr. brev.

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	5
§ 1. Hvem er omfattet	5
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	6
Kapitel 2. Månedslønnede	7
§ 3. Løn	7
§ 4. Grundløn, den kommunale dagplejeordning	8
§ 5. Grundløn, central pladsanvisning	10
§ 6. Funktionsløn	11
§ 7. Kvalifikationsløn	12
§ 8. Funktionærlov	12
§ 9. Pension	13
§ 10. ATP	14
§ 11. Arbejdstid	14
§ 12. Deltidsbeskæftigelse	16
§ 13. Overarbejde for assistenter og stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger og ledere af central pladsanvisning	16
§ 14. Arbejde i forskudt tid for assistenter og stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger og ledere af central pladsanvisning	17
§ 15. Telefongodtgørelse	18
§ 16. Barns 1. sygedag	18
§ 17. Tjenestefrihed	19
§ 18. Udgifter ved tjenesterejser	19
§ 19. Opsigelse	19
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår	21
Kapitel 3. Timelønnede	30
§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling	30
§ 22. Pension	30
§ 23. Søgnehelldage	31
§ 24. Opsigelse og sygdom	31
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår	31
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	31
§ 26. Ikrafttræden og opsigelse	31
Protokollat nr. 1	33
Protokollat nr. 2. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	34
Bilag 1. Idekatalog	36
1. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes.	36
2. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes.	36
Bilag 2. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse	37

Bilag 3. Individuel kompetenceudvikling/kompetenceplan.....	38
§ 1. Formål.....	38
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	38

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som leder, souschef, stedfortræder eller assistent ved kommunale dagplejeordninger til at føre tilsyn med dagplejehjem og evt. gæstedagplejehuse, og som har gennemgået en af følgende uddannelser:

1. Pædagoger uddannet i henhold til lovbekendtgørelse nr. 980 af 1. november 2000 om uddannelse af pædagoger.
2. Diakoner af den socialpædagogiske linie (fra Diakonskolen i Århus).
3. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
4. Pædagoguddannelsen på Færøerne.
5. Tidligere uddannelser: Børneforsorgspædagog af almen-linien og småbørnslinien, Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse), Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særfor sorgen, Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)), Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog) og andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

Bemærkning:

Der henvises til bestemmelser om formidlet dagpleje i Lov om social service.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Endvidere omfatter overenskomsten pædagogisk uddannede ledere (jf. stk. 1) af den centrale pladsanvisning, der af kommunalbestyrelsen ansættes efter denne overenskomst (bortset fra Frederiksberg Kommune).

Bemærkning:

Der henvises til bestemmelser om central pladsanvisning i Lov om social service.

Stk. 4

Overenskomsten gælder for kommunalt ansatte i

1. KL's forhandlingsområde,
2. Københavns Kommune og

3. Frederiksberg Kommune.

Stk. 5

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd,
2. pensionerede tjenestemænd,
3. tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge,
4. ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til, samt
5. ansatte ved beskæftigelsesarbejder for erhvervshæmmede og ved revalideringsforanstaltninger, jf. lov om social service og lov om aktiv socialpolitik.

Stk. 6

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

Stk. 7

Kommunalbestyrelsen kan efter forudgående forhandling med den lokale afdeling af FOA – Fag og Arbejde give dispensation fra uddannelseskravene for det konkrete ansættelsesforhold.

FOA bemærkning

Uddannelseskravet kan kun fraviges i et konkret ansættelsesforhold, og kun efter forhandling mellem FOA-afdelingen og kommunalbestyrelsen.

Det er FOA's holdning, at der skal meget væsentlige begrundelser til for at dispensere for uddannelseskravene, og at der kun kan gives dispensation, hvor helt særlige forhold gør sig gældende.

Følgende kriterier bør alle være opfyldt for at indgå i forhandling om dispensation:

- at der ikke er/kan fås kvalificerede ansøgere med de nævnte uddannelser
- at ansøgeren har andre særlige uddannelsesområder, kvalifikationer og forudsætninger for at kunne varetage det pågældende job.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer, og
 2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

Bemærkning:

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.

Stk. 2

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,
aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

Bemærkning:

Højst 1 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.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4 og § 5,
2. Funktionsløn, jf. § 6,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 7, og
4. Resultatløn, jf. § 20, nr. 4.

Stk. 2

[O.05] De ansatte efter denne overenskomst er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche,
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

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

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

Fællesaftale om lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.06.

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 07.21. [O.05]

FOA-bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche, udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti findes på www.foa.dk

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuld-tidsbeskæftigede.

FOA-bemærkning:

Deltidsansattes løn kan udregnes således:

Månedsløn x ugentlig arbejdstid = månedsløn på deltid

37

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

FOA bemærkning:

Lønnen skal senest være til rådighed sidste bankåbningsdag inden månedens udgang.

Stk. 5

Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelsen efter denne overenskomst har været forudlønnet, bevarer retten til forudløn som en personlig ordning.

Stk. 6

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

FOA bemærkning:

En vejledning om løn/lønsedler findes på www.foa.dk

§ 4. Grundløn, den kommunale dagplejeordning

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat. I grundlønnen indgår endvidere betaling for deltagelse i rådighedsordning.

FOA-bemærkning:

Overenskomstens parter har ikke defineret konkret, hvilke opgaver en nyansat, uden erfaring kan varetage, og dermed hvilke funktioner/kvalifikationer, der dækkes af grundlønnen. Dette vil i praksis bero på eventuelle lokale aftaler / praksis herom.

Stk. 2

[O.05] Grundlønnen for dagplejeledere er følgende: Løntrin 33, løntrin 38, løntrin 43.

[O.05]

Stk. 3

[O.05] Grundlønnen for souschefer er løntrin 28 (pr. 1. april 2006 løntrin 29). [O.05]

Bemærkning:

Der tages ved lønfastsættelsen udgangspunkt i pågældendes funktioner.

Stk. 4

[O.05] Grundlønnen for stedfortrædere er løntrin 26 (pr. 1. april 2006 løntrin 27).

[O.05]

Bemærkning:

Det er funktionen, der afgør om en stilling oprettes som en souschef eller stedfortræderstilling. Stedfortrædere er alene pligtige til at varetage ledelsesopgaver ved lederens fravær.

Opmærksomheden henledes på, at kommunalbestyrelsen kan pålægge en assistent at fungere som stedfortræder og deltage i telefontræffetid om morgenen i hjemmet.

FOA bemærkning

I bemærkningen er det præciseret, at der er forskel på at være ansat som stedfortræder eller som souschef.

Som stedfortræder er man ansat på samme vilkår som en assistent og forpligtigelsen til, at udføre ledelsesopgaver forekommer kun i de situationer, hvor dagplejelederen er fraværende på grund af sygdom, ferie, kursus og lignende. Stedfortræderen har ikke daglige ledelsesopgaver når lederen er på arbejde, deltager i møder eller andet i forbindelse med tjenesten.

Som souschef er man ansat i en lederstilling og er omfattet af de samme bestemmelser som lederen.

Stk. 5

[O.05] Grundlønnen til assistenter er løntrin 23 (pr. 1. april 2006 løntrin 24). [O.05]

FOA bemærkning:

Løntrin findes i Lønmagasinet på www.foa.dk

Stk. 6

[O.05] 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 og/eller tillæg bevares. [O.05]

Stk. 7

[O.05] Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. [O.05]

FOA-bemærkning vedr. stk. 1-3:

Ved "centralt aftalt" forstås, at aftalen er indgået mellem overenskomstens parter, dvs. FOA og KL m.fl. Alt hvad der står i overenskomsten er således centralt aftalt. Ved "lokalt aftalt" forstås, at aftalen er indgået mellem de lokale parter i en (amts)kommune, fx

mellem TR eller lokalafdelingen og arbejdsgiveren i kommunen/institutionen. Typiske eksempler herpå er lokale ny løn aftaler, herunder lokale forhåndsftaler.

Formuleringen af de lokale aftaler er afgørende for, om den centralt aftalte lønstigning pr. 1.4.2006 slår fuldt igennem, jf. stk. 3, 4 og 5. Er det fx bestemt i en lokal lønaftale, at der skal ske en modregning i det lokalt aftalte, hvis der gennemføres bestemte centralt aftalte lønforhøjelser, vil den enkeltes løn ikke stige så meget.

Den lønstigning, der er aftalt pr. 1.4.2005, jf. stk. 2, 3, 4 og 5 skal imidlertid gennemføres uanset evt. formuleringer om modregning i de lokale aftaler.

Bestemmelserne i stk. 2, 3, 4 og 5 medfører, at alle stiger minimum ét trin pr. 1.4.2005.

§ 5. Grundløn, central pladsanvisning

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat.

FOA-bemærkning:

Overenskomstens parter har ikke defineret konkret, hvilke opgaver en nyansat, uden erfaring kan varetage, og dermed hvilke funktioner/kvalifikationer, der dækkes af grundlønnen. Dette vil i praksis bero på eventuelle lokale aftaler / praksis herom..

Stk. 2

[O.05] Grundlønnen for ledere af central pladsanvisning er løntrin 27 (pr. 1. april 2006 løntrin 29.) **[O.05]**

FOA bemærkning:

Løntrin findes i Lønmagasinet på www.foa.dk

Stk. 3

[O.05] 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 bevares. **[O.05]**

Stk. 4

[O.05] Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. **[O.05]**

FOA-bemærkning:

Ved ”centralt aftalt” forstås, at aftalen er indgået mellem overenskomstens parter, dvs. FOA og KL. Alt hvad der står i overenskomsten er således centralt aftalt. Ved ”lokalt aftalt” forstås, at aftalen er indgået mellem de lokale parter i en kommune, fx mellem TR eller lokalafdelingen og arbejdsgiveren i kommunen. Typiske eksempler herpå er lokale ny løn aftaler, herunder lokale forhåndsftaler.

Formuleringen af de lokale aftaler er afgørende for, om den centralt aftalte lønstigning pr. 1.4.2006 slår fuldt igennem, jf. stk. 2. Er det fx bestemt i en lokal lønaftale, at der skal ske en modregning i det lokalt aftalte, hvis der gennemføres bestemte

centralt aftalte lønforhøjelser, vil den enkeltes løn ikke stige så meget.

Den lønstigning, der er aftalt pr. 1.4.2005, jf. stk.2, skal imidlertid gennemføres uanset evt. formuleringer om modregning i de lokale aftaler.

Bestemmelserne i stk. 2 medfører, at alle stiger minimum ét trin pr. 1.4.2005.

§ 6. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger udover de funktioner, der forventes varetaget udover gruppens grundløn.

Stk. 2 Obligatorisk funktionsløn

Såfremt der ikke til souschefer og stedfortrædere i dagplejen, ansat efter 31. marts 1998, aftales funktionstillæg, der overstiger tidligere rådighedstillæg, ydes som minimum følgende funktionstillæg:

	(31/3 2000-niveau)
Souschefer	7.700 kr. årligt
Stedfortrædere	6.900 kr. årligt

FOA bemærkning

Obligatorisk funktionsløn (det tidligere rådighedstillæg) gives til souschefer for forpligtelsen til at stå til rådighed uden for normal arbejdstid. Tillægget er ikke aflønning for de arbejdsopgaver, der udføres i rådighedstiden men skal dække de ulemper der er forbundet med, at en del af souschefers arbejde forudsættes at foregå uden for normal arbejdstid, bl.a. ved deltagelse i møder, samtaler med forældre med videre samt være til rådighed for varetagelsen af morgentelefontræffetid i hjemmet.

Obligatorisk funktionstillæg til stedfortrædere dækker den rådighedsforpligtelse der er forbundet med, at stedfortræderen skal kunne træde i lederens sted og varetage lederens arbejdsopgaver uden varsel. Funktionstillægget dækker således ikke arbejdsopgaver, stedfortræderen skal udføre ved lederens fravær, honorering for dette finder sted efter bestemmelsen i midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) jf. § 20 punkt 6.

Stk. 3

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

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

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.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan det i bilag 1 nævnte idekatalog anvendes.

FOA-bemærkning:

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og Tillidsrepræsentant/lokalafdeling (forhåndsftaler), hvilke funktioner der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der varetager funktionen uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

§ 7. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales lokalt. 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.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan det i bilag 1 nævnte idekatalog anvendes.

FOA-bemærkning:

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og Tillidsrepræsentant/lokalafdeling (forhåndsftaler), hvilke kvalifikationer der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der besidder en bestemt kvalifikation, uanset om der er sket en konkret forhandling herom..

§ 8. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19. Opsigelse og § 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

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

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

FOA-bemærkning:

Se § 19 Opsigelse, hvor der som FOA-bemærkning er redegjort for funktionærlovens
opsigelsesvarsler. Disse varsler anvendes – ud over ved egentlig opsigelse – hvis ar-
bejdsgiver vil gennemføre ændringer i ansættelsesvilkår, som indebærer væsentlige for-
ringelser for den ansatte (f.eks. lønnedgang.)

§ 9. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i Sampension Kommunernes Pensionsforsikring
A/S for den ansatte.

Stk. 2

[O.05] Det samlede pensionsbidrag udgør 13,00% (med virkning fra 1. april 2006:
13,14%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensi-
onsbidrag.

For dagplejeledere udgør det samlede pensionsbidrag 13,81% (med virkning fra 1. april
2006: 15,00%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede
pensionsbidrag. **[O.05]**

FOA-bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen idet visse gamle tillæg, der er nu er ind-
arbejdet i lønnen ikke er pensionsberettiget. Derfor kan man ikke ”bare” udregne pen-
sionsbidraget som f.eks. 13,14 % eller 15,00 % af den aktuelle løn. Der henvises til
FOA’s lønmagasin på www.foa.dk

Stk. 3

Grundløn er pensionsgivende. Funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende,
medmindre andet er aftalt, jf. dog bemærkning til § 6, stk. 3 og § 7, stk. 2.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 4

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgi-

vende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

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

Stk. 7

Pensionsbidraget indbetales til Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.

FOA-bemærkning:

Det er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for korrekt oprettelse af pensionsordning i Sampension. Den ansatte skal selv sørge for eventuel nødvendig dokumentation for tidligere pensionsordning ved en ny ansættelse.

§ 10. ATP

1. For ansatte efter denne overenskomst 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.

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:

Når lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 11. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer, der som hovedregel fordeles på ugens 5 første hverdage.

Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

FOA bemærkning:

Placering af den daglige arbejdstid sker ved lokal forhandling enten ved arbejdsstedets

tillidsrepræsentant eller ved forhandling mellem den lokale FOA afdeling og kommunen. Det bør endvidere aftales, at der foreligger en tjenesteplan for medarbejderne (gerne skriftlig) samt, at tjenesteplanen bør være kendt i god tid inden den træder i kraft. Kan der ikke opnås enighed ved forhandling, kan arbejdsgiveren i realiteten fastsætte arbejdstidens placering.

Stk. 2

Telefontræffetid om morgenen i hjemmet for stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger indregnes i arbejdstiden med halvdelen.

Bemærkning:

Såfremt assistenter pålægges, at morgentelefontræffetid skal udføres udenfor tjenestestedet, fastsættes vilkårene herfor efter lokal forhandling.

FOA bemærkning

Stedfortrædere kan pålægges, at deltage i morgentelefontræffetiden i hjemmet. Stedfortrædere er omfattet af overenskomstens bestemmelser om arbejdstid og kan ikke som leder og souschefer selv tilrettelægge sin arbejdstid.

Det er FOA's opfattelse, at det skal være særlige forhold der gør sig gældende for, at assistenter pålægges, at udføre morgentelefontræffetid i hjemmet. Et særligt forhold kan eksempelvis forekomme i en mindre dagplejeformidling uden stedfortræder, hvor en assistent pålægges at fungere i lederens fravær. Assistenten er ikke omfattet af forpligtelsen til at stå til rådighed uden for arbejdstiden, og derfor er det forbundets holdning, at morgentelefonvagt i hjemmet skal indregnes i den samlede ugentlige arbejdstid med det fulde antal timer der er fastsat til vagten.

Stk. 3

Stedfortrædere, der hidtil har fået telefontræffetid om morgenen indregnet med mere end halvdelen, opretholder sådan aftale som en personlig ordning.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at aftenmøder vil kunne skemalægges og således indregnes i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for assistenter og stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger og ledere af central pladsanvisning.

For ledere m.fl. ved kommunale dagplejeordninger forudsættes arbejde uden for normal arbejdstid, hvorfor de kommunale arbejdsgiverparter finder det betænkeligt, at ledere m.fl. omfattes af et flekstidssystem, såfremt det medfører, at aftenmøder uden for normal arbejdstid ikke kan medtages ved opgørelse af den ugentlige/månedlige arbejdstid.

I tilfælde, hvor der midlertidigt bliver pålagt ledere m.fl. en arbejdsbyrde, der væsentligt overstiger gennemsnitlig 37 timer ugentlig, og hvor det ikke drejer sig om en ganske kortvarig periode, vil der kunne ydes den pågældende en kompensation herfor i form af frihed eller betaling.

Der henvises i denne forbindelse til Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd, som findes i KL's Løn og Personale, afsnit 21.52.

FOA bemærkning

Når assistenter, stedfortrædere og central pladsanvisere deltager i aftenmøder er der mulighed for at indregne aftentimerne i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Tilrettelæggelse af arbejdstimerne forhandles lokalt, som omtalt i stk. 1 om arbejdstidens placering.

Ledere og souschefer tilrettelægger som hovedregel selv deres arbejdstid således, at arbejde udenfor normal arbejdstid medtages ved opgørelsen af den ugentlige/månedlige arbejdstid. Almindeligvis gives der ikke kompensation for overarbejde i lederstillinger. Der kan dog jf. overenskomstens bemærkning gives kompensation enten i form af betaling eller frihed, hvis det pålægges ledere en midlertidig arbejdsbyrde som medfører væsentlig overskridelse af den gennemsnitlige arbejdstid på 37 timer ugentlig.

§ 12. Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

Der kan, såfremt forholdene tillader det, gives adgang til deltidbeskæftigelse.

Stk. 2

Arbejdstiden for deltidbeskæftigede tilrettelægges med et fast gennemsnitlig antal timer pr. uge.

Stk. 3

Tilsigelse til merarbejde skal meddeles pågældende dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til merarbejde udover en time ydes et tillæg pr. gang på kr. 26,56 (31/3 2000-niveau).

§ 13. Overarbejde for assistenter og stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger og ledere af central pladsanvisning

Stk. 1

Forekommende overarbejde godtgøres som udgangspunkt, jf. stk. 3, med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af henholdsvis 50% og 100% beregnet efter nedenstående.

Stk. 2

Overarbejde bør varsles senest dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde udover 1 time ydes et tillæg pr. gang på kr. 26,56 (31/3 2000-niveau).

Stk. 3

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4

Hvis overarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet

senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 5-8. Det kan aftales, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 5

Beordret og kontrollabelt overarbejde aflønnes med timeløn beregnet som 1/1924 af pågældendes nettoårsløn efter §§ 3-7, med tillæg af henholdsvis 50% og 100%.

Stk. 6

De med tillæg af 50% beregnede satser ydes for de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør samt for indtil 3 overarbejdstimer på arbejdsfri lørdage før kl. 12.00.

Stk. 7

De med tillæg af 100% beregnede satser ydes for andet overarbejde.

Stk. 8

For deltidsbeskæftigede ydes kun godtgørelse for overarbejde, hvis arbejdet strækker sig ud over kontorets normale arbejdstid den pågældende dag.

For deltagelse i aftenmøder ydes dog godtgørelse for overarbejde, såfremt den deltidsbeskæftigedes faste ugentlige arbejdstid overskrides.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at alene assistenter og stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger samt ledere af den centrale pladsanvisning er omfattet af bestemmelsen.

FOA bemærkning

Der er kun tale om overarbejde når det er beordret af ledelsen.

I de tilfælde, hvor en arbejdsopgave (f.eks. kontaktmøder eller andet) skal afholdes uden for medarbejderens normale arbejdstid, skal dette så vidt muligt indregnes i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. I de tilfælde, hvor lederen skønner, at arbejdet ikke kan udføres inden for den normale arbejdstid, kan lederen beordre arbejdet udført som overarbejde.

Aftenmøder, som ikke er indregnet i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, betragtes som overarbejde.

§ 14. Arbejde i forskudt tid for assistenter og stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger og ledere af central pladsanvisning

Stk. 1

I KL's forhandlingsområde ydes stedfortrædere og assistenter ved kommunale dagplejeordninger samt ledere af central pladsanvisning betaling for arbejde i forskudt tid på hverdage efter Aftale om arbejde i forskudt tid og holddrift.

Stk. 2

I Københavns og Frederiksberg kommuner ydes stedfortrædere og assistenter ved kommunale dagplejeordninger og i Københavns Kommune ledere af central pladsan-

visning betaling efter de for tjenestemænd gældende regler.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at alene assistenter og stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger, samt ledere af den centrale pladsanvisning er omfattet af bestemmelsen.

FOA bemærkning

For tjeneste mellem kl. 17.00 og 06.00 udbetales forskudttidstillæg. Overarbejde er ikke arbejde i forskudt tid, derfor gives der ikke forskudttidstillæg ved deltagelse i aftenmøder, som ikke er indregnet i den ugentlige arbejdstid. Der vil således være tale om forskudt tid ved deltagelse i aftenmøder, anden mødevirksomhed eller arbejde uden for kontorets normale åbningstid, når timerne er indregnet i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. I aftalen om arbejde i forskudt tid og holddrift er det kun paragraffen om tillæg i forskudt tid der er gældende for denne overenskomst.

§ 15. Telefongodtgørelse

Telefonudgifter godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

§ 16. 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.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

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

FOA-bemærkning:

Udgangspunktet ved anvendelsen af denne regel er barnets tarv og hvorvidt barnet faktisk har ophold hos den ansatte. Det er hensynet til barnet, der er afgørende for, om man har ret til at være fraværende. Folkeregisteradressen kan ikke alene anvendes som grundlag, idet f.eks. skilsmissebørn kun kan have folkeregisteradresse hos en af parter-

ne. Retten kan heller ikke alene tillægges biologiske forældre. Har et barn ophold hos en ansat, f.eks. hos såkaldte ”papforældre”, kan man som udgangspunkt benytte sig af muligheden. Her er det dog normalt en forudsætning, at arbejdsgiver ved at et barn har ophold hos den ansatte.

§ 17. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

FOA-bemærkning:

Denne bestemmelse giver ret til tilbagekomst til en tilsvarende stilling, men ikke nødvendigvis til den samme stilling som tidligere. Dette kan eventuelt aftales lokalt som led i bevilling af tjenestefrihed uden løn (orlov).

§ 18. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 19. Opsigelse

Stk. 1

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

FOA-bemærkning:

Opsigelsesvarsler er følgende, bortset fra i forbindelse med prøvetid:

Opsigelsesvarslet fra den ansattes side udgør en måned.

Følgende opsigelsesvarsler er gældende fra ansættelsesmyndighedens side:

Ansættelsestid:

Fra 0 til 5 måneder

Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder

Fra 2 år og 10 måneder til og med 5 år og 8 måneder

Fra 5 år og 9 måneder til og med 8 år og 7 måneder

Fra 8 år og 8 måneder og opefter

Opsigelsesvarsel:

= 1 måned

= 3 måneder

= 4 måneder

= 5 måneder

= 6 måneder.

Stk. 2

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges en kopi af

meddelelsen som den ansatte kan udlevere til forbundet ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2., underrettes forbundet skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre 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 afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til:

FOA – Fag og Arbejde
Stauings Plads 1-3
1790 København V

Stk. 4

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan forbundet kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af forbundet og 2 medlemmer udpeges af de kommunale forhandlingsorganer. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Hvis ikke både den ansatte og kommunen ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, kan nævnet bestemme, at kommunen skal betale den ansatte en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Om-

kostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

FOA-bemærkning:

Udover denne overenskomst, er man som ansat omfattet af en række andre aftaler, der også gælder for en række andre personalegrupper på det kommunale område. Disse aftaler er oplyst i denne paragraf. Det er under omtalen af de enkelte aftaler anført, hvor man kan finde hele aftalen.

1. [O.05] Ansættelsesbreve.[O.05]

FOA bemærkning:

Hvis man er ansat i minimum 1 måned og har haft en gennemsnitlig arbejdstid på minimum 8 timer ugentligt har man krav på at få udleveret et ansættelsesbrev. Forbundet anbefaler, at det af ansættelsesbrevet fremgår, om der er tale om specielt aftale arbejdstidsforhold (fx fast tjeneste i aften- og/eller natperiode). Som (amts)kommunalt ansat har man krav på et ansættelsesbrev ved ansættelsen og hvis ikke arbejdsgiver overholder dette, kan man rejse krav overfor den lokale arbejdsgiver, men aftalen giver ikke den ansatte mulighed for godtgørelse. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i kommuner og amter. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i aktiveringsordninger, omfattes af aftalen. KTO-aftalen om ansættelsesbreve findes på www.kto.dk.

2. [O.05] Lønninger.[O.05]

FOA bemærkning:

Den lønaftale, der henvises til her, beskriver opbygningen af det lønsystem, som stort set alle løntrinslønnede i det kommunale område er omfattet af. De grundlæggende elementer heri er et system med i alt 55 løntrin. Det er disse løntrin, der henvises til i de enkelte overenskomsters lønbestemmelser. I aftalen beskrives også reguleringsordningen, som medfører, at lønudviklingen på det kommunale område i overenskomstperioden er i balance med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

4. Resultatløn.

FOA-bemærkning:

Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads.

En aftale om resultatløn skal ses som et supplement til medarbejderens løn og anvendes til at opnå nogle præcist afgrænsede mål. Hvis man ønsker flere oplysninger om resultatløn kan man tale med tillidsrepræsentanten om indgåelse og indhold i en eventuel aftale om resultatløn. Aftalen om resultatløn findes på www.kto.dk

5. Beskæftigelsesanciennitet.

FOA-bemærkning:

I nogle lønsystemer tillægges erfaring fra tidligere beskæftigelse betydning i form af tillæg til grundlønnen eller placering på et højere løntrin. Aftalen om beskæftigelsesanciennitet indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse.

Aftalen findes på www.kto.dk.

6. [O.05] Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion). [O.05]

FOA-bemærkning:

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier for betaling ved pålæg om midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen om midlertidig tjeneste findes på www.kto.dk.

7. Lønberegning/lønfradrag.

FOA-bemærkning:

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratreden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelsen om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefri. Aftalen om lønberegning og lønfradrag findes på www.kto.dk

8. [O.05] Åremålsansættelse. [O.05]

FOA-bemærkning:

Rammeaftalen om åremålsansættelse findes på www.kto.dk.

9. Supplerende pension.

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om supplerende pension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte. Der kan indgås aftale om indbetaling af nærmere faste tillæg eller, at pensionsindbetalingen udgør et fast årligt grundbeløb. Der kan indgås aftaler om supplerende pension på både centralt og lokalt niveau.

10. [O.05] Opsamlingsordningen. [O.05]

FOA-bemærkning:

Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen) omfatter medarbejdere ansat i kommuner og amter, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede, og som ikke er omfattet af en af de pensionsordninger, der er aftalt mellem de enkelte forbund og arbejdsgiverparterne for kommuner og amter, jf. den enkelte overenskomst.

Der er udarbejdet et fortolkningsbidrag, som gælder for samtlige ansatte, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede.

11. [O.05] Gruppeliv. [O.05]

FOA-bemærkning:

Aftale om gruppeliv omfatter tjenestemænd og visse andre ansatte, der typisk er fyldt 18 år og som har mindst 8 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse. Retten til at blive omfattet af aftalen indtræder efter 6 måneders uafbrudt ansættelse i en kommune/amt. For at blive omfattet af gruppelivsaftalen er det endvidere en forudsætning:

- a. at der ikke indbetales bidrag til en pensionsordning, eller
- b. at der indbetales bidrag til en ikke fuldt udbygget pensionsordning, hvor det samlede bidrag er under 8,22% af den pensionsgivende løn.

Gruppelivsforsikringen bortfalder bl.a. ved fratrædelse og ved overgang til en fuldt udbygget pensionsordning, hvortil kommunen/amtet yder tilskud. Aftalen om gruppelivsforsikring findes på www.kto.dk.

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid.

FOA-bemærkning:

Aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde. Aftalen findes på www.kto.dk.

13. Decentrale arbejdstidsaftaler.

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der lokalt kan indgå aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de lokale arbejdstidsaftaler og bør indeholde en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid. Aftalen findes på www.kto.dk

14. Deltidsarbejde.

FOA-bemærkning:

Formålet med rammeaftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen eller amtet og lønmodtagerne. Aftalen findes på www.kto.dk

15. Tidsbegrænset ansættelse.

FOA-bemærkning:

Formålet med rammeaftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Aftalen findes på www.kto.dk

16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

FOA bemærkning:

Aftaler om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid finder anvendelse for tjenestemænd uden højeste tjenestetid og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten er henvist til denne aftale. Aftalen indeholder regler om, hvornår der kan ydes godtgørelse for merarbejde, og i hvilken form godtgørelsen kan ydes. Der er indgået aftaler for tre af de fire forhandlingsområder.

Der er ikke indgået en aftale for Københavns Kommune. Københavns Kommune har udsendt et regelsæt til kommunens forvaltninger den 5. maj 1995.

17. Konvertering af ulempetillæg.

FOA-bemærkning:

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Der skal indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner. For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, indgår det aftalte årlige ulempetillæg i lønnen ved fravær som følge af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse. Aftalen findes på www.kto.dk.

18. Tele- og hjemmearbejde.

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde giver mulighed for, at medarbejderne - på frivillig basis - kan arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages på arbejdspladsen. For at kunne anvende rammeaftalen skal der indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), som aftalen vedrører. Aftalen findes på www.kto.dk

19. Ferie.

FOA-bemærkning:

Ferieaftalen indgået mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter indeholder regler for ansatte i kommuner og amter om ferie (planlægning, afvikling, betaling m.v.)

Fuldtidsbeskæftigede optjener 18,5 ferietime pr. måned, hvilket svarer til 6 ugers ferie pr. år (optjeningsår er fra 1. januar til 31. december og ferieåret løber fra 1. maj til 30.

april). Optjening og afholdelse af ferie sker altid i forhold til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad.

Fastlæggelse af ferieafholdelsen sker som hovedregel efter drøftelse mellem den ansatte og arbejdsgiveren. 3 af ferieugerne (hovedferien) skal som udgangspunkt holdes samlet i perioden 1. maj – 30. september (ferieperioden). Med mindre andet er aftalt skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af hovedferien med 3 måneders varsel. Herudover skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af restferien (2 uger) med 1 måneds varsel til afholdelse i perioden 1. oktober – 30. april. Den sidste ferieuge afholdes eller udbetales efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Månedslønnede holder som hovedregel optjent ferie med den sædvanlige løn på ferietidspunktet. Månedslønnede får herudover hvert år omkring den 1. maj udbetalt en særlig feriegodtgørelse.

Som timelønnet har man ikke ret til at holde ferie med løn, men oppebærer i stedet for en feriegodtgørelse på 12½ pct. Ferieaftalen findes på www.kto.dk

20. [O.05]Barsel mv.[O.05]

FOA-bemærkning:

Regler om graviditet og barsel indgår i Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Denne aftale indeholder også regler om fravær, orlov og løn i forbindelse med adoption og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager.

De gældende regler om barsel indebærer, at der før fødslen gælder en lang række særlige varsler for, hvornår der skal gives arbejdsgiveren besked om, på hvilken måde og i hvilket omfang moderen og/eller faderen ønsker at udøve sine rettigheder i henhold til gældende regler om barsel. Den ansatte skal give arbejdsgiveren meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig skal den kvindelige meddele, om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, samt hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov. En moder der anvender sin ret til fravær i indtil 14 uger efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

En ansat der er gravid har ret til løn under fravær til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

Før fødslen har den gravide ansat ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uge til fødslen.

Efter fødslen har kvinden ret til 14 ugers orlov. Kvinden kan fortsætte orloven i yderligere 10 uger, således at hendes samlede orlov efter fødslen bliver på i alt 24 uger med sædvanlig løn.

Faderen har ret til at holde 2 ugers orlov samtidig med moderen indtil de første 14 uger efter fødslen. Derudover er der med virkning fra 1. april 1998 indført en ret til 2 ugers udvidet fædreorlov efter fødslen. Det er kun faderen, der har denne ret - den kan ikke overføres til moderen. Benytter faderen den udvidet fædreorlov fraregnes det i retten til orlov på dagpenge.

Efter de 24 ugers barsels – og forældreorlov med fuld løn har forældrene ret til yderligere 22 ugers orlov med dagpenge.

Forældrene kan også vælge at dele orloven, hvis de har lyst/mulighed for det, således at orloven i alt bliver op til 84 uger. Dog har forældrene ikke ret til dagpenge i de sidste 32 uger. Ved adoption er de forældre, der adopterer, stort set omfattet af de samme regler, som gælder under barselorlov. Kontakt derfor din tillidsrepræsentant eller lokal afdeling for yderligere spørgsmål i forbindelse med adoption.

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager findes på www.kto.dk.

21. Tjenestefrihed uden løn.

FOA-bemærkning:

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen. Aftalen om tjenestefrihed uden løn findes på www.kto.dk

22. [O.05]Seniorpolitik..[O.05]

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken og giver mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen er grundlaget for aftale om vilkårene for de konkrete ordninger, som aftales mellem de lokale parter. Aftalen om seniorpolitik findes på www.kto.dk

23. Befordringsgodtgørelse.

FOA-bemærkning:

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde. Aftalen om befordringsgodtgørelse findes på www.kto.dk

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

Bemærkning til 23 og 23A:

Det bemærkes, at adgangen til at benytte eget befordringsmiddel i kommunens tjeneste ikke indebærer en pligt for den ansatte til at stille eget befordringsmiddel til rådighed. Endvidere bemærkes, at det ikke kan gøres til en betingelse for en ansættelse, at den ansatte stiller eget befordringsmiddel til rådighed i kommunens tjeneste.

FOA-bemærkning:

Aftale om tjenesterejser indeholder bestemmelser om godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser til måltider, overnatning, transportudgifter, herunder godkendelse af og godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel, den høje og lave sats for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og satser ved anvendelse af egen knallert eller cykel. Aftalen findes på www.kto.dk

24. **[O.05]** Kompetenceudvikling.

- a. I tilknytning til Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO er aftalt følgende:

”Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanterne og FOA – Fag og Arbejde i en drøftelse med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jfr. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

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

- b. Dagplejeledere er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jfr. bilag nr. 3.**[O.05]**

FOA-bemærkning:

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle. Der er på enkelte overenskomstråder aftalt yderligere bestemmelser om kompetenceudvikling. Aftalen om kompetenceudvikling findes på www.kto.dk

25. Socialt kapitel.

[O.05] De ansatte efter denne overenskomst er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 2.**[O.05]**

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om socialt kapitel. (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i: Aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob og jobtræning mv.) indeholder bestemmelser om medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer. I henhold til protokollat 3 kan personer, som ved ansættelse i fleksjob allerede er omfat-

tet af en pensionsordning, der er oprettet som led i et ansættelsesforhold, få pensionsbidrag indbetalt til den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetaling til. Aftalen om socialt kapital findes på www.kto.dk

26. Virksomhedsoverenskomster.

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster giver mulighed for, at de lokale parter kan aftale at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område. Desuden er formålet at skabe attraktive arbejdsplader ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsernes ønsker og behov. Aftalen indeholder bestemmelser om de elementer, virksomhedsoverenskomsten skal indeholde, bestemmelser om hvilke af de centrale aftaler, der helt eller delvist kan fraviges samt hvilke centrale aftaler, der ikke kan fraviges. Aftalen om virksomhedsoverenskomster findes på www.kto.dk

27. [O.05]Retstviftaftalen.[O.05]

FOA-bemærkning:

Retstviftaftalen mellem de (amts-)kommunale arbejdsgivere og KTO indeholder regler for behandling af uenigheder om forståelsen af indgåede aftaler. Retstviftaftalen findes på www.kto.dk

28. [O.05]SU og tillidsrepræsentanter.[O.05]

FOA-bemærkning:

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 29. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser m.v., særlige afskedigelsesbetingelser, oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg.

Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Aftalen findes på www.kto.dk

29. [O.05]MED og tillidsrepræsentanter.[O.05]

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse giver mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Rammeaftalen og den lokale MED-aftale erstatter aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rammeaftalen giver i relation til medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og

struktur, så det passer til de mål (amts)kommunen har fastlagt for serviceydelserne og arbejdsformen. Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Aftalen findes på www.kto.dk

Der er udarbejdet en MED-håndbog, der findes på www.kto.dk

30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.

FOA-bemærkning:

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Socialt kapitel, jf. pkt. 25
- Kompetenceudvikling, jf. pkt. 24

Det øverste medindflydelse- og medbestemmelsesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel med udgangspunkt i følgende aftaler:

- Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 22
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt. 18
- Aftale om resultatløns, jf. pkt. 4
- Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Aftalerne findes på www.kto.dk

31. [O.05]Aftale om midlertidig samarbejdsudvalg.[O.05]

FOA-bemærkning:

Formålet med aftalen om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg (MTSU aftalen) er, at samarbejdssystemerne tilpasses omstillingsprocessen frem til 1.januar 2007, hvor kommunalreformen træder i kraft. Aftalen supplerer de gældende SU/MED regler. Aftalen regulerer samarbejdet på tværs af kommuner og på tværs af amter samt amter og H:S. Ifølge aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov skal udformningen af kommunens udligningsordning drøftes i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, inden ordningen træder i kraft den 1. januar 2007. For kommuner, der lægges sammen, skal drøftelsen ske i det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg. Desuden skal væsentlige ændringer drøftes på ny. Aftalen findes på www.kto.dk. Nærmere information om kommunalreformen findes på www.foa.dk.

32. [O.05]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger.[O.05]

Bemærkning:

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

FOA-bemærkning:

På (amts)kommuneplan skal der til brug for de lokale lønforhandlinger fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale mindst en gang om året. Det Fælleskommunale Løndatakontor udarbejder de landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året. Aftalen findes på www.kto.dk

Kapitel 3. Timelønnede

§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen i henhold til §§ 3-7.

Stk. 2

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

§ 22. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S for

1. *ansatte*, som har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002.

Pensionsbidraget fremgår af § 9, stk. 2.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 20 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

2. *ansatte*, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 2

Pensionsbidraget indbetales til Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 9, stk. 3 og 4.

FOA-bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen idet visse gamle tillæg, der er nu er indarbejdet i lønnen ikke er pensionsberettiget. Derfor kan man ikke "bare" udregne pensionsbidraget som f.eks. 13,14 % eller 15,00 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA's lønmagasin på www.foa.dk

§ 23. Søgnehelligdage

Ansatte, som har været beskæftiget ved kommunen i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget

§ 24. Opsigelse og sygdom

Stk. 1

For timelønnede, der ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, kan ansættelsesforholdet ophæves fra dag til dag. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Stk. 2

For timelønnede, der er antaget med henblik på varig beskæftigelse, er opsigelsesvarslet i de første 3 måneder gensidigt 14 dage til fratræden ved månedens udgang og derefter 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i dagpengeloven.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår

Timelønnede er omfattet af

- a) § 11, arbejdstid
- b) § 13, overarbejde
- c) § 14, forskudt tid
- d) § 18, udgifter ved tjenesterejser
- e) § 20, øvrige ansættelsesvilkår med undtagelse af nr. 7 midlertidig tjeneste i højere stilling, nr. 9 åremål, nr. 17 merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 26. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra 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, fastlægges lønnen efter aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der var gældende på den dag, til hvilken overenskomstens blev opsagt.

København, den 18. juli 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For

Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

Helle Asmussen

For

Frederiksberg Kommune

Lisbeth Haagensen

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ruth Nielsen

Protokollat nr. 1

[O.05] Parterne er enige om, at der på lokalt niveau, så tidligt som muligt, optages forhandlinger, såfremt der i den kommende overenskomstperiode påtænkes gennemført omstillinger på dagtilbudsområdet, som berører dagplejen. **[O.05]**

FOA bemærkning:

Hvis en kommune påtænker at gennemføre omstillinger på dagtilbudsområdet i overenskomstperioden, som berører dagplejen skal kommunen så tidligt som muligt optage forhandlinger herom med FOAs lokale afdeling.

I forbindelse med omstillinger har organisationen forhandlingsadgang efter Hovedaftalen.

[O.05] Der er enighed mellem parterne om, at igangsætte drøftelser om ledelsesforhold herunder ledelsesstruktur på baggrund af udviklingen på dag- og døgnpasningsområdet set i lyset af de initiativer som en lang række kommuner har igangsat på dagpasningsområdet.

Samtidigt er der enighed om, at der i drøftelserne indgår eventuelle konsekvenser som følge af en strukturreform, hvor kommunerne overtager en række opgaver på døgnområdet fra amterne.

Formålet med drøftelserne er at drøfte de overenskomstmæssige konsekvenser i lyset af udviklingen med henblik på en samlet løsning af disse ved overenskomstfornyelsen 2008.

Det er hensigten, at drøftelserne føres med FOA, BUPL og SL i fællesskab. **[O.05]**

Protokollat nr. 2. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

[O.05] Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår. [O.05]

København, den 18. juli 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For

Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

Helle Asmussen

For

Frederiksberg Kommune

Lisbeth Haagensen

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ruth Nielsen

Bilag 1. Idekatalog

1. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlape hinanden:

- Antal medarbejdere.
- Økonomisk ansvar.
- Projekter/udviklingsopgaver.
- Kompetence i forhold til øvrige medarbejdere.
- Styrelsmæssige forhold, (forældrebestyrelser mv.).
- Særlige arbejdsopgaver.
- Stillingens indhold, grader af ansvar.
- Uddannelsesopgaver.
- Koordinerende funktioner/opgaver.
- Arbejdstilrettelæggelse.
- Koordinerende ledelsesfunktioner.
- Opgaver i forhold til særlige børnegrupper.
- Antallet af børn.

For dagplejeledere, eksempelvis ledelse af central pladsanvisning

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

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlape hinanden:

Erfaring, som kan måles på flere måder.

- Inden for fagområdet.
- Uden for faget.
- På arbejdsstedet.
- Med særlige arbejdsopgaver.
- Efter/videreuddannelse.
- Ledelseserfaring.

Specialviden, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner (fleksibilitet), ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg.

De følgende eksempler på mere subjektive kriterier, er ikke egnede som selvstændige kriterier, men bør højst supplere de objektive kriterier: samarbejdsevne, selvstændighed, engagement, kreativitet.

Bilag 2. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse

Stk. 1

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn, inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn, chef- og lederpuljen eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 blev ydet 1 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i kommunen.

Stk. 3

Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløns og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløns, der skal aftales for den pågældende fremover.

Bilag 3. Individuel kompetenceudvikling/kompetenceplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og de (amts)kommunale arbejds-givere er gældende for dagplejeledere omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring dagplejeledernes kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre lederens forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med 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 dagplejelederens kompetencer vedligeholdes og udbygges. Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte dagplejeleder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem dagplejelederen og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for dagplejelederens 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 en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

København, den 18. juli 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For

Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

Helle Asmussen

For

Frederiksberg Kommune

Lisbeth Haagensen

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ruth Nielsen