

Københavns Kommune har med BUPL og FOA – Fag og Arbejde aftalt fornyelse pr. 1. april 2005 af overenskomsten for pædagogisk personale ved dag- og aktivitetscentre.

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. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret .....</b>	<b>4</b>
§ 1. Hvem er omfattet, hvor kan man ansættes, og hvem har forhandlings- og aftaleretten .....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede .....	6
<b>Kapitel 2. Månedslønnede .....</b>	<b>7</b>
§ 3. Løn .....	7
§ 4. Grundløn .....	9
§ 5. Funktionsløn .....	10
§ 6. Kvalifikationsløn .....	11
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg .....	12
§ 8. Funktionærlov .....	13
§ 9. Pension .....	13
§ 10. ATP .....	15
§ 11. Arbejdstid og kolonioophold .....	17
§ 12. Barns 1. sygedag .....	17
§ 13. Tjenestefrihed .....	18
§ 14. Udgifter i forbindelse med tjenesterejser .....	18
§ 15. A-kassemedlemskab .....	18
§ 16. Opsigelse .....	18
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede .....	21
<b>Kapitel 3. Timelønnede .....</b>	<b>23</b>
§ 18. Personafgrænsning .....	23
§ 19. Løn og lønberegning .....	24
§ 20. Lønudbetaling .....	24
§ 21. Pension .....	25
§ 22. Opsigelse .....	27
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår .....	28
<b>Kapitel 4. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser .....</b>	<b>28</b>
§ 24. Ikrafttræden og opsigelse .....	28
<b>Bilag A Inspirationskatalog - Nye lønformer for ledere, stedfortrædere, souschefer, afdelingsledere og assistenter .....</b>	<b>30</b>

---

**Protokollat nr. 1** Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan ..... 33

**Protokollat nr. 2** Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob ..... 35

## Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret

### § 1. Hvem er omfattet, hvor kan man ansættes, og hvem har forhandlings- og aftaleretten

Stk. 1. Overenskomsten omfatter pædagogisk uddannet personale, der ansættes i stillinger som leder, stedfortræder, souschef, afdelingsleder og som assistent ved kommunale dag- og aktivitetscentre, herunder dagcentre i integrerede kommunale institutioner oprettet i henhold til Servicelovens § 65 samt tilsvarende dag- og aktivitetscentre, hvormed Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst.

Stk. 2. Ved pædagogisk uddannet personale forstås i denne overenskomst personer, som har gennemgået en af følgende uddannelser:

1. Pædagoger uddannet i henhold til lovbekendtgørelse 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. *Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik.*
6. Rudolf Steiner-uddannelsen på Marjattas Seminarium med det 4. teoriår.
7. Uddannelsen på Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte.
8. Uddannelsen på Rudolf Steiners seminarium i Århus.
9. 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. Endvidere Dansk Ungdomsklubseminariums 2-årige uddannelse eller Ungdomsringens godkendte uddannelse.

### **Bemærkning til § 1, stk. 2:**

For assistenter finder pkt. 5 – 8, samt pkt. 9 sidste punktum ikke anvendelse.

Stk. 3. Overenskomsten omfatter endvidere pædagogisk uddannet personale med nordiske uddannelser svarende til stk. 1, pkt. 1, 5 og 9.

### **Bemærkning til § 1, stk. 3:**

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

Stk. 4. 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 sprogbeherskelse) er tilstrækkelige.

Stk. 5. Forvaltningen kan efter forudgående høring af de faglige organisationer (BUPL henholdsvis FOA – Fag og Arbejde) beslutte, at ledere, stedfortrædere, souschefer og afdelingsledere med andre uddannelser/kvalifikationer omfattes af overenskomsten.

### **Bemærkning til § 1, stk. 5:**

Organisationerne har tilsluttet sig, at forvaltningerne i stillingsopslag for ledere m.fl. kan oplyse, at også personer med andre uddannelser/kvalifikationer kan komme i betragtning.

Stk. 6. Beslutning om, at en leder, souschef, stedfortræder eller afdelingsleder med en anden uddannelse kan omfattes af overenskomsten kan også træffes efter forudgående anmodning fra BUPL henholdsvis FOA – Fag og Arbejde.

**For assistenter finder følgende dispensationsbestemmelser for uddannelseskravene anvendelse:**

Stk. 7. Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i stk. 1 nævnte uddannelser omfattes af overenskomsten.

Stk. 8. Efter aftale mellem kommunen og BUPL's henholdsvis FOA – Fag og Arbejdes lokale fagforening kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Stk. 9. Det forudsættes, at de i kapitel 2 og kapitel 3 anførte stillinger om muligt besættes med pædagogisk uddannet personale, jf. stk.1.

Stk. 10. Såfremt stillingen ikke kan besættes med pædagogisk uddannet personale, henvises til protokollat I til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. indgået mellem BUPL og blandt andre Københavns Kommune.

Stk. 11. For ansatte ved Københavns kommunale dag- og aktivitetscentre har FOA – Fag og Arbejde forhandlings- og aftaleretten.

Stk. 12. For ansatte ved selvejende dag- og aktivitetscentre har BUPL forhandlings- og aftaleretten.

## § 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1. Ansatte efter denne overenskomst, 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 til § 2, stk. 1:**

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 efter denne overenskomst, 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 til § 2, stk. 2:**

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.

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

## **Kapitel 2. Månedslønnede**

### **§ 3. Løn**

Stk. 1. Lønnen består af 4 elementer:

1. grundløn, jf. § 4,
2. funktionsløn, jf. § 5,
3. kvalifikationsløn, jf. § 6, og
4. resultatløn, jf. § 17, nr. 4.

**Bemærkning til § 3, stk. 1:**

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

Stk. 2. *Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af:*

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

## **Bemærkning til § 3, stk. 2:**

*Aftale om Ny løn 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 interesselvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.*

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

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

*Aftale om gennemsnitslønsgaranti findes i Personalebaseren på kknet.*

Stk. 3. Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4. Deltidsbeskæftigede, som udover den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres enten med tilsvarende frihed eller med normal timeløn. Tjeneste udover den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

Stk. 5. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6. Pædagoger, der umiddelbart forud for ansættelse efter denne overenskomst har været forudlønnet, bevarer retten til forudløn.

Stk. 7. 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".



## § 4. Grundløn

Stk. 1. Grundlønnen dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuelt nyansat.

Stk. 2. Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 1. april 2005	Løntrin pr. 1. april 2006
Assistent	Løntrin 21 + 1.600,- kr. (31. marts 2000-niveau)	Løntrin 23
Stedfortrædere	Løntrin 24	Løntrin 26
Souschefer	Løntrin 26	Løntrin 27
Afdelingsledere	Løntrin 26	Løntrin 27
Ledere	Løntrin 38	Løntrin 38 + 3.200,- kr. (31. marts 2000-niveau)

### Bemærkning til § 4, stk. 2:

Lederaflønningen finder anvendelse, såfremt kommunalbestyrelsen har truffet beslutning om oprettelse af egentlige lederstillinger.

Grundlønnen på løntrin 24/26 (pr. 1. april 2006 løntrin 26/27) er fastsat således, at den dækker omfanget af stedfortræderes/souschefers/ afdelingslederens ledelsesfunktioner i en lille institution/afdeling/ordning.

Opmærksomheden henledes på, at det er de til stillingen knyttede funktioner, som er afgørende for, hvorvidt der er tale om en stedfortræder- eller en souschefstilling.

Stk. 3. 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.

Stk. 4. 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. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

*Stk. 5. Det pensionsgivende tillæg til grundlønnen for ledere pr. 1. april 2006 gennemføres med fuldt gennemslag uden modregning på grund af lokale aftaler.*

## § 5. 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 ud over de funktioner, der forudsættes varetager for grundlønnen.

Stk. 2. Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

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

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

### **Bemærkning til § 5, stk. 2:**

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

I bilag A er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn.

Stk. 3. Ved indgåelse af lokale aftaler om funktionsløn skal der lokalt indgås aftale om aflønning for vejledning af pædagogstuderende i praktik.

## § 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1. Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2. Assistenten, som efter 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til *løntrin 25 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau)*, aflønnes efter *løntrin 25 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau)* (pr. 1. april 2006 *løntrin 27*).

Assistenten, som efter 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til *løntrin 29 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau)* aflønnes efter *løntrin 29 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau)* (pr. 1. april 2006 *løntrin 31*).

### **Bemærkning til § 6, stk. 2:**

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

Såvel den udbetalte løn som den pensionsgivende løn for assistenter og støttepædagoger skal svare til aflønning efter *løntrin 25 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau)* (pr. 1. april 2006 *løntrin 27*) henholdsvis *løntrin 29 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau)* (pr. 1. april 2006 *løntrin 31*).

Stk. 3. Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der lokalt indgås aftale om aflønning for gennemført pædagogisk diplomuddannelse.

Stk. 4. For gennemgang af relevant videreuddannelse bør der lokalt tages stilling til aflønning enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer

Stk. 5. Kvalifikationsløn aftales decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

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

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

#### **Bemærkning til § 6, stk. 5:**

I bilag A er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

### § 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.

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 pædagoger gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jfr. § 16 Opsigelse og § 17 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), 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. Pension

Stk. 1. Gældende frem til 31. marts 2006:

Der oprettes en pensionsordning for,

- 1) ansatte, som
  - a) er fyldt 21 år, og
  - b) har 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og amter inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69% af de pensionsgivende løndelev.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Pædagoger, 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 eller 3.

2) assistenter, som er over 23 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13% af de pensionsgivende lønde, jf. stk. 3 og stk. 4.

3) ledere, souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere, som

a) er fyldt 25 år

b) har mindst 4 års (amts)kommunal beskæftigelse.

For souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere udgør det samlede pensionsbidrag 13 % af de pensionsgivende lønde.

For ledere udgør det samlede pensionsbidrag 14% af de pensionsgivende lønde.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2. Gældende fra den 1. april 2006:

a) *assistenter, som er over 21 år.*

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

b) *souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere, som er over 21 år:*

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

c) *ledere, på grundløn 38 + 3.200,- kr (31. marts 2000-niveau) som er fyldt 21 år.*

*Det samlede pensionsbidrag udgør 14% af de pensionsgivende lønde.*

Stk. 3. Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2 og § 6 stk. 5. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde. 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 tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4. For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Stk. 5. Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 6. For assistenter ved Københavns kommunale dag- og aktivitetscentre oprettes pensionsordningen i Pen-Sam Gruppen.

For ledere, stedfortrædere, souschefer og afdelingsledere ved Københavns kommunale dag- og aktivitetscentre oprettes pensionsordningen i Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S.

For ansatte ved selvejende dag- og aktivitetscentre oprettes pensionsordningen i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger.

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

## § 10. ATP

Stk. 1. For ansatte ved Københavns kommunale dag- og aktivitetscentre under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Frem til den 31. december 2005:

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.

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

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Eget bidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

Stk. 2. For ansatte ved selvejende dag- og aktivitetscentre under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Frem til den 31. december 2006:

Antal timer pr. måned	B-sats	
	Eget bidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	32,40 kr.	64,80 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	21,60 kr.	43,20 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	10,80 kr.	21,60 kr.

Pr. 1. januar 2006 ændres ATP-sats B af sats D:

Antal timer pr. måned	D-sats	
	Eget bidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	39,15 kr.	78,30 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	26,10 kr.	52,20 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	13,05 kr.	26,10 kr.

Med virkning fra 1. april 2006 ændres ATP-sats D til ATP-sats C.

Antal timer pr. måned	C-sats	
	Eget bidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	48,90 kr.	97,80 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	32,60 kr.	65,20 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	16,30 kr.	32,60 kr.

### Bemærkning til § 10:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.



## § 11. Arbejdstid og koloniophold

Stk. 1. Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner mv. gælder for ansatte ved selvejende dag- og aktivitetscentre, ligesom de gælder for ledere, souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere af kommunale dag- og aktivitetscentre.

Stk. 2. Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved kommunale daginstitutioner gælder for assistenter ved kommunale dag- og aktivitetscentre.

Stk. 3. Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold gælder.

## § 12. 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.

### **Bemærkning til § 12, stk. 2:**

Ledere, souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere har ikke ret til arbejdstidsbestemte ydelser under fraværet (fx tillæg for arbejde i forskudt tid).

Stk.3. Fravær noteres særskilt på de lister, der føres over de ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

## § 13. 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.

### **Bemærkning til § 13:**

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

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

## § 14. Udgifter i forbindelse med tjenesterejser

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

## § 15. A-kassemedlemskab

Institutionerne er frit stillet med hensyn til antagelse af pædagoger, idet der fortrinsvis beskæftiges personer, der er medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

## § 16. Opsigelse

Stk. 1. Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet varsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

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

Stk. 3. Samtidig med, at der i henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til BUPL henholdsvis FOA – Fag og Arbejde ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 4. BUPL henholdsvis FOA – Fag og Arbejde underrettes, bortset fra de i stk. 2 nævnte tilfælde, skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre videregivelse af 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 BUPL henholdsvis FOA – Fag og Arbejde 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 BUPL henholdsvis FOA – Fag og Arbejde. Den nævnte underretning sendes til:

a) Selvejende dag- og aktivitetscentre

**BUPL forbundet for pædagoger og klubfolk**  
**Blegdamsvej 124**  
**2100 København Ø**

eller

b) Københavns kommunale dag- og aktivitetscentre

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

**Bemærkning til § 16, stk. 4:**

Inden en ansat afskediges uden ansøgning, skal der, bortset fra de i stk. 2 nævnte tilfælde, gives BUPL henholdsvis

FOA – Fag og Arbejde adgang til at udtale sig.

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

Det er ikke tilstrækkeligt at orientere forbundets lokale afdeling, idet BUPL's henholdsvis FOA – Fag og Arbejdes hovedkontor altid skal orienteres.

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

Foranstående "høring" ikke er fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Stk. 5. Såfremt BUPL henholdsvis FOA – Fag og Arbejde ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller såfremt BUPL henholdsvis FOA- Fag og Arbejde ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst, kan BUPL henholdsvis FOA – Fag og Arbejde kræve sagen forhandlet med den afskedigende myndighed, forinden afskedigelse finder sted. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse. For pædagoger ansat på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af de i stk. 4 nævnte meddelelse. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle sønehelligdage.

Stk. 6. Hvis forbundet skønner, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller institutionens forhold, kan forbundet inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med institutionen.

Stk. 7. Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan BUPL henholdsvis FOA – Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 6. Et sådant krav skal fremsættes over for institutionen inden for en frist af en måned efter

forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 8. Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af forbundet og 2 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. 9. Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold, kan det pålægges institutionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen. Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende 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. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

## § 17. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

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

1. *Ansættelsesbreve*
2. *Lønninger*
3. Decentral løn
4. Resultatløn
5. Beskæftigelsesanciennitet
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)
7. Lønberegning/lønfradrag
8. *Åremålsansættelse*
10. Opsamlingsordningen (pension)
11. *Gruppeliv*
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid
13. Decentrale arbejdstidsaftaler

14. Deltidsarbejde
15. Tidsbegrænset ansættelse

**Bemærkning til § 17, pkt. 15:**

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

I den forbindelse bemærkes, at den usikkerhed, der altid vil være om, hvor mange personer der vil blive visiteret til/benytte dag- og aktivitetscentre i det kommende budgetår, ikke i sig selv kan begrunde tidsbegrænset ansættelse af pædagoger.

16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid
17. Konvertering af ulempetillæg
18. Tele- og hjemmearbejde
19. Ferie
20. Barsel mv.
21. Tjenestefrihed uden løn
22. Seniorpolitik.
23. Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse
24. *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 for henholdsvis BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk og FOA - Fag og Arbejde i en drøftelse med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for den pågældende personalegruppe omfattet af denne overenskomst, jf. 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) *Ledere er omfattet af protokollat 1 om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.*

25. *Socialt kapitel*

*Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat 2.*

26. *Virksomhedsoverenskomster*

27. *Retstvistaftalen*

28. *SU og tillidsrepræsentanter*

29. *MED og tillidsrepræsentanter*

30. *Sammenhængende personalepolitisk drøftelse*

**Bemærkning til § 17, pkt. 30:**

Protokollatet findes i Personalebasen på kknet

31. *Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg*

32. *Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger*

**Bemærkning til § 17:**

Protokollatet findes i Personalebasen på kknet.

## **Kapitel 3. Timelønnede**

### **§ 18. Personafgrænsning**

Stk. 1. For assistenter er det en betingelse for at timelønnede aflønnes efter § 19, at den ansatte opfylder de for månedslønnede gældende uddannelseskraav.

Stk. 2. Forvaltningen kan i det konkrete ansættelsesforhold efter forudgående høring af BUPL henholdsvis FOA – Fag og Arbejde dispensere fra uddannelseskraavene for timelønnede assistenter.

## § 19. Løn og lønberegning

Stk. 1. Timelønnen beregnes i tidsrummet kl. 6.00 - 17.00 som  $1/1924$ , i tidsrummet 17.00 - 6.00 som  $1/1768$  af nettoårslønnen i henhold til §§ 4-6.

Stk. 2. Der ydes betaling for det faktisk udførte antal timer, herunder aktiviteter, som falder uden for den faste arbejdstid.

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

Stk. 4. 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

### **Bemærkning til § 19, stk. 4:**

Vedrørende assistenter:

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

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

Ved timelønsansættelse uden fast skema, betales således:

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

## § 20. Lønudbetaling

Stk. 1. Lønningsperioden er 14 dage (2 kalenderuger), således at lønningsperiodens første dag er en mandag.



Stk. 2. Lønnen udbetales hver 14. dag og ved udbetalingen kan anvendes løn-udbetalingsformer som fx udbetaling ved check eller gennem pengeinstitut. Sker udbetalingen gennem pengeinstitut, kan den ansatte bestemme til hvilket pengeinstitut og hvilken kontoform, lønnen skal anvises.

Stk. 3. Lønnen skal så vidt muligt udbetales til eller være disponibel for de ansatte ved udgangen af den anden uge efter lønningsperiodens afslutning.

Stk. 4. Der kan lokalt indgås aftale om, at lønnen kan udbetales månedsvist bagud.

## § 21. Pension

Stk. 1. Gældende frem til den 31. marts 2006.

Der oprettes en pensionsordning for

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

Pensionsbidraget fremgår af § 9, stk. 1, nr. 1.

2. assistenter, som
  - a) er fyldt 23 år, og
  - b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002.

Pensionsbidraget fremgår af § 9, stk. 1, nr. 2.

3. ledere, souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere som
  - a) er fyldt 25 år
  - b) har mindst 4 års (amts)kommunal beskæftigelse.

Pensionsbidraget fremgår af § 9, stk. 1, nr. 3.

4. ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensions-

ordningen.

**Bemærkning til § 21, stk. 1:**

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

*Stk. 2. Gældende fra den 1. april 2006:*

*Der oprettes en pensionsordning for:*

*Ansatte, som*

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

*Pensionsbidraget fremgår af § 9, stk. 2.*

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

**Bemærkning til § 21, stk. 1 og stk. 2:**

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Stk. 3. Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2 og § 6 stk. 5. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev. 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 tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4. Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 5. For assistenter ved Københavns kommunale dag- og aktivitetscentre oprettes pensionsordningen i Pen-Sam Gruppen.

For ledere, stedfortrædere, souschefer og afdelingsledere ved Københavns kommunale dag- og aktivitetscentre oprettes pensionsordningen i Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S.

For ansatte ved selvejende dag- og aktivitetscentre oprettes pensionsordningen i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger.

Stk. 5. Den ansattes rettigheder er fastsat i de vedtægter, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningen.

## § 22. Opsigelse

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

Stk. 2. For de timelønnede pædagoger ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, jf. § 2, stk. 2, nr. 2 kan tjenesteforholdet ophæves fra dag til dag. Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

Stk. 3. Ved uansøgt afsked af en af de varigt ansat timelønnede pædagoger, påhviler det ansættelsesmyndigheden skriftligt at meddele enhver uansøgt opsigelse til den ansatte og BUPL henholdsvis FOA – Fag og Arbejde. Denne meddelelse skal indeholde begrundelsen for opsigelsen og skal sendes til:

a) Selvejende dag- og aktivitetscentre

**BUPL forbundet for pædagoger og klubfolk**  
**Blegdamsvej 124**  
**2100 København Ø**

eller

b) Københavns kommunale dag- og aktivitetscentre

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

## § 23. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

- § 10 ATP
  - § 11 Arbejdstid og koloniophold (bortset fra 37/3 opsparing), overtidsbetaling, forskudttids- og weekendgodtgørelse mv.
  - § 14 Udgifter i forbindelse med tjenesterejser
  - § 15 A-kassemedlemskab
  - § 17, dog Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, dog bortset fra løn-  
bortset fra beregning/lønfradrag, åremålsansættelse og merarbejde for tjene-  
nr. 7, 8 og stemænd uden højeste tjenestetid.
- 16

Stk. 2. Timelønnede har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

## Kapitel 4. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

### § 24. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - 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, fastsættes aflønningen efter aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 2. marts 2006

For Københavns Kommune

Kjeld Hansen  
/ Steen Rasmussen

For BUPL - Forbundet for pædagoger og klubfolk

Birgit Elgaard  
/ Torben Fersløv Andersen

For FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj  
/ Dennis Kristensen

## Bilag A

### Inspirationskatalog - Nye lønformer for ledere, stedfortrædere, souschefer, afdelingsledere og assistenter

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

#### Funktionsløn:

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

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

#### Generelt i relation til brugerne:

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

**Kompleksiteten i ledelsesopgaven:**

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

**Faglige udviklingsopgaver:**

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

**Kvalifikationsløn:**

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

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

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

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

- Uddannelse, der ligger ud over pædagoguddannelsen <sup>1</sup>, fx
  - Pædagogiske diplomuddannelser
  - Pædagogiske kandidatuddannelser på Danmarks Pædagogiske Universitet
  - Masteruddannelser på Danmarks Pædagogiske Universitet
  - Tidligere uddannelser fra Danmarks Lærerhøjskole, Danmarks Pædagoghøjskole, Socialpædagogisk Højskole m.fl., svarende til de ovenfor nævnte uddannelser.
- Anden efter- eller videreuddannelse, lederuddannelse eller lignende
- Specialviden, orden, systematik, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner (fleksibilitet), ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg og nævn
- De følgende eksempler på mere subjektive kriterier, er ikke egnede som selvstændige kriterier, men bør højst supplere de objektive kriterier:
  - Samarbejdsevne,
  - Selvstændighed,
  - Engagement,
  - Evne til at formidle specialviden,
  - Kreativitet.

---

<sup>1</sup>Hermed menes samtlige de uddannelser der i henhold til overenskomsten er definerede som pædagogiske uddannelser



## Protokollat nr. 1

### Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

*I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ledere:*

#### § 1. Formål

*Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte leders 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 den enkelte leders kompetencer vedligeholdes og udbygges. Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.*

*Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes/det enkelte amts personalepolitik.*

#### § 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

*Stk. 1. Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte leder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem lederen og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for lederens 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, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.*

København, den 2. marts 2006

For Københavns Kommune

Kjeld Hansen  
/ Steen Rasmussen

For BUPL - Forbundet for pædagoger og klubfolk

Birgit Elgaard  
/ Torben Fersløv Andersen

For FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj  
/ Dennis Kristensen

## **Protokollat nr. 2.**

### Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

*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 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 2. marts 2006

For Københavns Kommune

Kjeld Hansen  
/ Steen Rasmussen

For BUPL - Forbundet for pædagoger og klubfolk

Birgit Elgaard  
/ Torben Fersløv Andersen

For FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj  
/ Dennis Kristensen