

**Københavns Kommune
Økonomiforvaltningen**

**Pædagogisk personale ved
kommunale legepladser**

Aftalenr. 1505

2005

Københavns Kommune og KL har med FOA – Fag og Arbejde aftalt fornyelse pr. 1. april 2005 af overenskomsten for legepladspersonale.

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 Personalebaseren 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

Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn.....	6
§ 5. Funktionsløn.....	7
§ 6. Kvalifikationsløn.....	7
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg	9
§ 8. Funktionærlov	9
§ 9. Pension	10
§ 10. ATP	13
§ 11. Arbejdstid	14
§ 12. Betaling for arbejde i tiden kl. 17-6 samt på søn- og helligdage m.fl. ..	14
§ 13. Overarbejdsbetaling.....	15
§ 14. Feriekoloni	16
§ 15. Tjenestedragt	16
§ 16. Barns 1. sygedag.....	16
§ 17. Tjenestefrihed.....	17
§ 18. A-kassemedlemsskab	17
§ 19. Opsigelse	17
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	19
Kapitel 3. Timelønnede	21
§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	21
§ 22. Pension	21
§ 23. Opsigelse	24
§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	24
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	24
§ 25. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	24
Bilag 1 Inspirationskatalog	26
Protokollat nr. 1 Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	28
Protokollat nr. 2 Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	30

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1. Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som legepladsledere, legepladspædagoger og legepladsmedarbejdere ved de offentlige legepladser i Århus og Københavns Kommuner.

Bemærkning til § 1, stk. 1:

Stillinger som legepladsleder og legepladspædagog vil alene kunne genbesættes på overenskomstvilkår.

Stk. 2. Ved en legepladsleder og legepladspædagog forstås en person, der har gennemført en af følgende uddannelser:

1. Pædagoger uddannet i henhold til lov om uddannelse af pædagoger.
2. Ældre uddannelser: børneforsorgspædagog af almenlinien og småbørnslinien, fritidspædagog (to-årig eller tre-årig uddannelse), børnehavepædagog (to-årig eller tre-årig uddannelse), socialpædagog (tre-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)) fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (tre-årig uddannelse til socialpædagog).

Stk. 3. Den respektive arbejdsgiverpart kan efter forhandling med FOA – Fag og Arbejde, godkende, at personer, der har gennemgået andre end de i stk. 2 nævnte uddannelser, omfattes af overenskomstens bestemmelser om uddannede.

Stk. 4. Efter aftale mellem kommunalbestyrelsen og den lokale afdeling af FOA – Fag og Arbejde, kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Bemærkning til § 1, stk. 4:

Stillinger som legepladsleder bør fortrinsvis besættes med en person, der har gennemført en af de i overenskomstens § 1, stk. 2 nævnte uddannelser. Ansættelse af en ikke uddannet leder drøftes med FOA – Fag og Arbejde.

§ 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 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, 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.

Det henstilles, at man i videst muligt omfang undgår ansættelser med under *8 timers* ugentlig beskæftigelse.

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. §20, nr. 4.

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af:

- *Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche,*
- *Aftale om udmøntningsgaranti og*
- *Aftale om gennemsnitsløngaranti*

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 findes i Personalebaseren på kknet

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i Personalebaseren på kknet.

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

Stk. 4. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5. 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:

Legepladsleder: For legepladsledere er grundlønnen løntrin 31 (pr. 1. april 2006 løntrin 33).

Legepladspædagog: For legepladspædagoger er grundlønnen løntrin 21 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau) (pr. 1. april 2006 løntrin 23).

Legepladsmedarbejder: For legepladsmedarbejdere over 18 år er grundlønnen løntrin 11 (pr. 1. april 2006 løntrin 12).

Stk. 3. Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2005 sker med fuldt og helt gennemslag, dvs. uden nogen form for modregning på grund af lokale eller centrale aftaler. Såvel centralt som lokalt aftalte trin og/eller tillæg bevarer.

Stk. 4. Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevarer. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevarer, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1. Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

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

Bemærkning til § 5, stk. 2:

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.

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

I bilag 1 til overenskomsten er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn.

§ 6. Kvalifikationsløn

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

Stk. 2.

1. *Legepladspædagoger, som efter 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2 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).*
2. *Legepladspædagoger, som efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2 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) (med virkning fra 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 legepladspædagoger skal svare til aflønning efter løntrin 25 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau) (med virkning fra 1. april 2006 løntrin 27) henholdsvis løntrin 29 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau) (med virkning fra 1. april 2006 løntrin 31)

3. *Legepladsmedarbejdere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse som månedslønnet legepladsmedarbejder, ydes 3 løntrin oveni grundlønnen.*
- 4 *Legepladsmedarbejdere, som har gennemført PGU, ydes et tillæg på kr. 10.600,- årligt (31. marts 2000-niveau) (pr. 1. april 2006 16.350,- kr. (31. marts 2000-niveau)).*

Stk. 3. Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkning til § 6:

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.

I bilag 1 til overenskomsten er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg

Stk. 1. Ansatte efter denne overenskomst, som var ansat den 31. marts 1998 i forbindelse med gruppens overgang til ny løndannelse, bevarede i denne forbindelse som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. 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, 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 funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg, ligesom det ikke indgår i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

§ 8. Funktionærlov

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

Bemærkning til § 8:

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

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

§ 9. Pension

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

Kommunen opretter pensionsordning for:

1. Ansatte, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har 1 års sammenlagt 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 lønde.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Ansatte, som er omfattet af pensionsordningen i nr. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 1, nr. 2-4.

2. Legepladsledere, som er fyldt 23 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,81% af de pensionsgivende lønde.

3. Legepladspædagoger, som er fyldt 23 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13% af de pensionsgivende lønde.

4. Legepladsmedarbejdere, som
 - a) er fyldt 25 år og
 - b) har mindst 4 års beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de sidste 8 år.

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

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Stk. 2. Med virkning fra 1. april 2006 gælder følgende:

Kommunen opretter pensionsordning for:

1. *Legepladsledere og legepladspædagoger som er fyldt 21 år*
 - *Legepladsledere: Det samlede pensionsbidrag udgør 15,00% af de pensionsgivende lønde.*
 - *Legepladspædagoger: Det samlede pensionsbidrag udgør 13,14% af de pensionsgivende lønde.*
2. *Legepladsmedarbejdere som:*
 - a) *er fyldt 21 år, og*
 - b) *har 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter inden for en 8 års periode tidligst regnet fra den 1. april 1999.*
 - *Legepladsmedarbejdere: Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50% af de pensionsgivende lønde*
3. *For PGU elever etableres der efter endt elevtid og med virkning fra 1. april 2006 en pensionsordning på 12,50%*
4. *Med virkning fra 1. april 2006 bevarer legepladsmedarbejdere, der gennemgår merituddannelsen, deres hidtidige pensionsbidrag opnået forud for uddannelsens påbegyndelse.*

Bemærkning til § 9, stk. 2, nr. 4:

- *Bestemmelsen omhandler legepladsmedarbejdere, der er optaget og påbegyndt merituddannelsen til PGU, jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 851 af 24. september 1996 om den grundlæggende pædagogiske uddannelse til pædagogmedhjælper, dagplejer og omsorgsmedhjælper m.v., jf. kapitel 3, §§ 14-16 i bekendtgørelsen og*
- *som er berettiget til godtgørelse i henhold til bekendtgørelse nr. 1481 af 23. december 2004 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse*
- *samt har fået orlov uden løn til formålet.*

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Bemærkning til § 9, stk. 1 og stk. 2:

For optjening af karenperioden se § 20, nr. 10, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

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

Stk. 3. *Bestemmelsen i stk. 1 og 2 gælder ikke for: Tjenestemænd, pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, der offentligt har ydet bidrag til.*

Stk. 4. Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog bemærkningerne til § 5, stk. 2 og § 6, stk. 3.

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

Stk. 6. Kommunen indbetaler pensionsbidraget for legepladsledere og legepladspædagoger til Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S

Kommunen indbetaler pensionsbidraget for legepladsmedarbejdere til Pen-Sam Gruppen.

Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S
Tuborg Havnevej 14,
2900 Hellerup

Pen-Sam Gruppen
Jørgen Knudsens Vej 2
3250 Farum

Stk. 7. Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Pensionskassen månedsvi i tilknytning til lønudbetalingen, og pension ydes i henhold til den af denne overenskomstspartner godkendte pensionsvedtægt.

§ 10. ATP

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

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

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

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

Bemærkning til § 10:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 11. Arbejdstid

Stk. 1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af kommunen.

Stk. 2. Arbejde i aften/natperioden kan afregnes ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften/natperioden, i stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i aften/natperioden, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

§ 12. Betaling for arbejde i tiden kl. 17-6 samt på søn- og helligdage m.fl.

Stk. 1. De i Århus Kommune ansatte, der udfører arbejde i tiden mellem kl. 17.00 og 6.00 *oppebærer en godtgørelse herfor på 18,35 kr. (3. marts 2000-niveau eller udfører arbejde på søn- og helligdage oppebærer en godtgørelse på 40,39 kr. (31. marts 2000-niveau).*

Stk. 2. De i Københavns Kommune ansatte der udfører arbejde i tiden mellem kl. 17.00 og 6.00 samt på søn- og helligdage *oppebærer en godtgørelse på 18,57 kr. (31. marts 2000-niveau),*

For tjeneste på lørdage efter kl. 11.00 på søn- og helligdage kl. 0-24, på mandage kl. 0-4, 1. maj kl. 0-24 samt grundlovsdag efter kl. 12.00 oppebærer en godtgørelse på 22,04 kr. (31. marts 2000-niveau).

§ 13. Overarbejdsbetaling

Stk. 1. Som overarbejde betragtes tjeneste, der er pålagt udover den i § 11 aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ved tjenesteliste eller lignende, ekstratjeneste og tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste.

Stk. 2. Forekommende overarbejde kan godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af henholdsvis 50% og 100% beregnet efter nedenstående regler.

Stk. 3. Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen 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. Overarbejde der ikke godtgøres med frihed, aflønnes med en timeløn beregnet som 1/1924 af årslønnen jf. §§ 4, 5, og 6 med tillæg af henholdsvis 50% og 100%. Overarbejdsbetaling pr. time beregnes på grundlag af en sats, som fremkommer ved at dividere årslønnen, jf. §§ 4, 5 og 6 med 1924.

De med tillæg af 50% beregnede satser ydes for de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør på ugens 5 første hverdage (mandag-fredag), samt for indtil 3 overarbejdstimer (i København dog 2 timer) på arbejdsfri lørdage før kl. 12.00. De med tillæg af 100% beregnede satser ydes for andet overarbejde.

Stk. 5. Satser i henhold til stk. 4 ydes efter den lønmæssige placering den 1. i den måned, hvori overarbejdsbetalingen kommer til udbetaling.

Stk. 6. Når en legepladsleder eller en legepladspædagog tilsiges til at udføre overarbejde, skal dette meddeles vedkommende dagen forud. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på kr. 26,56 (31. marts 2000-niveau). Samme regel gælder for deltidsansatte, der tilsiges til at udføre merarbejde.

Bemærkning til § 13:

Opmærksomheden henledes på cirkulære nr. 18 af 28. juni 1977, nr. 19 af 30. marts 1981 og nr. 49 af 13. december 1983.

§ 14. Feriekoloni

Der er lokalt mulighed for at aftale anvendelse af de koloniregler, der gælder for daginstitutionsområdet.

§ 15. Tjenestedragt

Der kan ydes ansatte efter denne overenskomst arbejdstøj efter nærmere af kommunen efter forhandling med de ansatte fastsatte regler.

Bemærkning til § 15:

Der er for Københavns Kommunes vedkommende med FOA – Fag og Arbejde enighed om, at den nuværende ordning, hvorefter der ydes en tøjgodtgørelse på kr. 600,- årligt, kan fortsætte, indtil andet aftales jf. ovenfor.

§ 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 til § 16, stk. 1:

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.

§ 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.

§ 18. A-kassemedlemskab

Kommunen er frit stillet med hensyn til antagelse af ansatte, idet der dog fortrinsvis antages medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 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.

Stk. 2. Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. 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 oplysning-

ger, 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 institutionens 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 måneder 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. Nævntes omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

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

- 1) *Ansættelsesbreve*
- 2) *Lønninger*
- 4) *Resultatløn*
- 5) *Beskæftigelsesanciennitet*
- 6) *Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)*

Bemærkning til § 20, nr. 6:

Såfremt en månedslønnet legepladsmedarbejder fungerer i en legepladsleders sted under dennes fravær, ydes der funktionsvederlag efter de i aftalen gældende regler.

Funktionsvederlaget aftales lokalt.

Kan der ikke opnås enighed, beregnes tillægget som forskellen mellem den pågældendes løn og lønnen til en legepladspædagog efter § 4.

- 7) *Lønberegning/lønfradrag*
- 8) *Åremålsansættelse*
- 9) *Supplerende pension*
- 10) *Opsamlingsordningen*
- 11) *Gruppeliv*
- 12) *Tilrettelæggelse af arbejdstid*
- 13) *Decentrale arbejdstidsaftaler*
- 14) *Deltidsarbejde*
- 16) *Tidsbegrænset ansættelse*

- 17) Konvertering af ulempetillæg
- 18) Tele- og hjemmearbejde
- 19) Ferie
- 20) *Barsel mv*
- 21) Tjenestefrihed uden løn
- 22) *Seniorpolitik.*
- 23) Befordringsgodtgørelse
- 23A) Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse (Københavns Kommune)
- 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 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 overenskomtparterne om at bistå ved fornyet lokal drøftelse.*
 - b) *Ledere er omfattet af Protokollat 2 om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan*
- 25) Socialt kapitel
 - Legepladspersonale er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. I.*
- 26) Virksomhedsoverenskomster
- 27) *Retstvistaftalen*
- 28) *SU og tillidsrepræsentanter*
- 29) *MED og tillidsrepræsentanter*
- 30) Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

Bemærkning til § 20, pkt. 30:

Protokollatet findes i Personalebaseren på kknet.

- 31) Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg
- 32) Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger

Bemærkning til § 20:

Protokollatet findes i Personalebasen på kknet.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1. Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

Stk. 2. Til timelønnede ansatte udbetales lønnen månedsvi bagud. Sker udbetaling gennem et pengeinstitut, kan den ansatte bestemme, til hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres. Terminen for lønudbetaling kan efter lokal aftale ændres fra månedsløn til 14 dages løn.

Bemærkning til § 21, stk. 2:

Lønudbetaling finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Stk. 3. 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”.

§ 22. Pension

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

Kommunen opretter pensionsordning for

1. Timelønnede, 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.

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

2. Timelønnede legepladsledere og legepladspædagoger, 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.

Pensionsprocenten fremgår af § 9, stk. 1, nr. 2-3.

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

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Stk. 2. Fra den 1. april 2006 gælder følgende:

Kommunen opretter pensionsordning for:

Timelønnede, som

- c) er fyldt 21 år, og*
- d) 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.*

Pensionsprocenten fremgår af § 9, stk. 2, nr. 1-4.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning til § 22, stk. 1 og 2:

For optjening af karenperioden se § 20, pkt. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 og 2 gælder ikke for:

Tjenestemænd, pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, der offentlige har ydet bidrag til.

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

Stk. 5. Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, jf. bemærkningerne til § 5, stk. 2 og § 6, stk. 3.

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.6. Kommunen indbetaler pensionsbidraget for legepladsledere og legepladspædagoger til Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S.

Kommunen indbetaler pensionsbidraget for legepladsmedarbejdere til Pen-Sam Gruppen.

Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S
Tuborg Havnevej 14,
2900 Hellerup

Pen-Sam Gruppen
Jørgen Knudsens Vej 2
3250 Farum

§ 23. Opsigelse

Stk. 1. For timelønnede, som er ansat til varig beskæftigelse, er det gensidige opsigelsesvarsel i de første 3 måneder 14 dage til en måneds udgang, herefter 1 måned til en måneds udgang.

Stk. 2. En tidsbegrænset ansættelse ophører dog uden varsel, når det aftalte tidsrum er udløbet.

§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1. Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

- § 10. ATP
- § 11. Arbejdstid
- § 12. Betaling for arbejde i tiden kl. 17-6 samt på søn- og helligdage m.fl.
- § 13. Overarbejdsbetaling
- § 14. Feriekoloni
- § 18. A-kassemedlemsskab
- § 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede), dog bortset fra nr. 7, lønbergrning/lønfradrag og 8, åremålsansættelse.

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

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 25. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1. Overenskomsten gælder fra *1. april 2005*, hvor intet andet er anført.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en *31. marts*, dog tidligst til den *31. marts 2008*. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3. Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 30. september 2005

For Københavns Kommune

Jan Tønners
/ Helle Asmussen

For KL

Kjeld Hansen
/ Steen Rasmussen

For FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen
/ Ruth Nielsen

Bilag 1

Inspirationskatalog

Funktionsløn:

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:

- brugergruppens sammensætning, forældre/børn
- stedfortræderfunktion
- legepladsens karakter (fx speciallegeplads)
- opgaver i forhold til særlige børne/ungegrupper (handicappede, fremmedsprogede, lokalområde o.lign.)
- legepladsens åbningstider
- konkrete forhold i arbejdstilrettelæggelsen
- fysiske/geografiske rammer
- særlige arbejdsopgaver (fx dyrehold)
- projekt/udviklingsarbejde
- stillingens indhold, grader af ansvar
- undervisningsopgaver

Kvalifikationsløn:

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
- erfaring inden for fagområdet
- erfaring uden for faget
- erfaring på arbejdsstedet
- erfaring med flere arbejdssteder inden for kommunen
- erfaring med særlige arbejdsopgaver
- relevant efter/videreuddannelse

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

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

Protokollat nr. 1

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 forhåndsaftaler, 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 30. september 2005

For Københavns Kommune

Jan Tønners

/ Helle Asmussen

For KL

Kjeld Hansen
/ Steen Rasmussen

For FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen
/ Ruth Nielsen

Protokollat 2

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 ledernes 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 30. september 2005

For Københavns Kommune

Jan Tønners
/ Helle Asmussen

For KL

Kjeld Hansen
/ Steen Rasmussen

For FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen
/ Ruth Nielsen