

## **Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter**

KL

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

FOA – Fag og Arbejde

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Overenskomstens område .....</b>	<b>3</b>
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
<b>Kapitel 2. Løn- og ansættelsesforhold .....</b>	<b>4</b>
§ 2. Løn .....	4
§ 3. Grundløn .....	5
§ 4. Funktionsløn .....	6
§ 5. Kvalifikationsløn .....	6
§ 6. Funktionærlov .....	6
§ 7. Pension .....	7
§ 8. ATP .....	8
§ 9. Arbejdstid .....	8
§ 10. Barns 1. sygedag .....	9
§ 11. Opsigelse .....	9
§ 12. Øvrige ansættelsesvilkår .....	10
<b>Kapitel 3. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser .....</b>	<b>11</b>
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse .....	11
<b>Protokollat nr. 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob .....</b>	<b>13</b>
<b>Bilag 1. Idekatalog .....</b>	<b>15</b>
1. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes. ....	15
2. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes. ....	15
<b>Bilag 2. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse .</b>	<b>17</b>
<b>Bilag 3. Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.....</b>	<b>18</b>
§ 1. Formål.....	18
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning .....	18

## Kapitel 1. Overenskomstens område

### § 1. Hvem er omfattet

#### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter pædagogiske konsulenter, som i mere end halvdelen af arbejdstiden er ansat til at føre kommunalt tilsyn med den daglige drift af institutioner for børn og unge oprettet efter bestemmelserne i serviceloven og/eller til at udføre andre rådgivende og koordinerende funktioner, og som har gennemgået én 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 særforsorgen, Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)), Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog) og andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

#### **Bemærkning:**

Se bemærkning til stk. 2.

#### *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.

#### **Bemærkning til stk. 1 og 2:**

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at bl.a. følgende opgaver naturligt kan henføres til en pædagogisk konsulent's arbejdsopgaver:

- Institutionsplanlægning/indretning
- normeringsmæssige forhold
- personaleudvikling
- arbejdstilrettelæggelse
- tilrettelæggelse af kursus- og mødevirksomhed
- behandling af klagesager.

Personale, der overvejende er beskæftiget med opgaver i forbindelse med cen-

tral pladsanvisning, er ikke omfattet af overenskomsten, men der er ikke noget til hinder for, at en underordnet del af beskæftigelsen vedrører dette område.

*Stk. 3*

Overenskomsten gælder for kommunalt ansatte i:

- 1) KL's forhandlingsområde
- 2) Københavns Kommune og
- 3) Frederiksberg Kommune

*Stk. 4*

Overenskomsten omfatter ikke:

1. Ansatte, der fører tilsyn med mindre end 10 institutioner,
2. ansatte i stillinger, der er underlagt en af denne overenskomst omfattet stilling,
3. tjenestemænd,
4. pensionerede tjenestemænd,
5. tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge,
6. ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til,
7. ansatte, der er fyldt 70 år.

**Bemærkning:**

Såfremt der i kommunen er valgt en anden organisatorisk opbygning, kan stillinger, der er underlagt en af overenskomsten omfattet stilling, optages til særskilt forhandling.

Den ledende pædagogiske konsulent i Odense, Aalborg og Århus kommuner er ikke omfattet af overenskomsten.

Hvis den der ansættes overgår fra en stilling som tjenestemand eller reglementsansat kan kommunalbestyrelsen beslutte, at vedkommende som en personlig ordning fortsætter som tjenestemand eller reglementsansat med øvrige løn- og ansættelsesvilkår efter denne overenskomst.

## **Kapitel 2. Løn- og ansættelsesforhold**

### **§ 2. Løn**

*Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3,
2. Funktionsløn, jf. § 4,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 5, og
4. Resultatløn, jf. § 12, nr. 4.

*Stk. 2*

**[O.05]** Pædagogiske konsulenter 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 interesselister, 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]**

*Stk. 3*

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for 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 specificationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

### **§ 3. Grundløn**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

**[O.05]** Grundlønnen for pædagogiske konsulenter er løntrin 36. **[O.05]**

*Stk. 3*

**[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]**

## § 4. 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 forudsættes varetaget 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 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, er 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.

## § 5. Kvalifikationsløn

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

Kvalifikationsløn aftales decentralt. 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.

## § 6. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, med mindre der

er aftalt afvigelser herfra, jf. § 11 (opsigelse) og § 12 (øvrige ansættelsesvilkår).

**Bemærkning:**

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.

## **§ 7. Pension**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Det samlede pensionsbidrag til pædagogiske konsulenter udgør 13,81% af de pensionsgivende løndele (med virkning fra 1. april 2006: 15,00%). Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

*Stk. 3*

**[O.05]** Med virkning fra overenskomstens udsendelse gælder overenskomstens pensionsbestemmelser ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til. **[O.05]**

*Stk. 4*

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog bemærkning til § 4, stk. 2 og § 5, stk. 2.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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 løndele.

*Stk. 6*

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud samtidigt med lønudbetalingen.

*Stk. 7*

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

## § 8. ATP

1. For pædagogiske konsulenter 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:

Når lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

## § 9. Arbejdstid

### Stk. 1

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

### Stk. 2

Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

### Bemærkning:

Det bemærkes, at da en del af en pædagogisk konsulentens arbejde i reglen forudsættes at foregå uden for normal arbejdstid, finder KL det betænkeligt, at en pædagogisk konsulent er omfattet af et fleksidssystem, såfremt dette medfører, at aftenmøder uden for normal arbejdstid ikke kan medtages ved opgørelse af den pågældendes ugentlige/månedlige arbejdstid.

Det er herved forudsat, at der sker opgørelse af den ugentlige/månedlige arbejdstid med henblik på evt. afspadsering.

Parterne er i denne forbindelse enige om, at arbejdstiden opgøres kvartalsvis, og at merarbejde så vidt muligt skal afspadseres i det efterfølgende kvartal.

I tilfælde, hvor der midlertidigt måtte blive pålagt en pædagogisk konsulent 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, der findes i KL's Løn og Personale, afsnit 21.52.



## § 10. 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 tjenestefrihed skal imødekommes, 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.

## § 11. 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*

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:

Staunings 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. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

## **§ 12. Øvrige ansættelsesvilkår**

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. [O.05] Ansættelsesbreve. [O.05]
2. [O.05] Lønninger. [O.05]
4. Resultatløn.
5. Beskæftigelsesanciennitet.
7. Lønberegning/lønfradrag.
8. [O.05] Åremålsansættelse. [O.05]
9. Supplerende pension.

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid.
13. Decentrale arbejdstidsaftaler.
14. Deltidsarbejde.
15. Tidsbegrænset ansættelse.
16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid.
17. Konvertering af ulempetillæg.
18. Tele- og hjemmearbejde.
19. Ferie.
20. **[O.05]**Barsel mv.**[O.05]**
21. Tjenestefrihed uden løn.
22. **[O.05]**Seniorpolitik.**[O.05]**
23. Befordringsgodtgørelse.
- 23A. Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse (KBH. Kommune).
24. **[O.05]**Kompetenceudvikling.  
Pædagogiske konsulenter er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.  
Aftalen findes i bilag 3.**[O.05]**
25. Socialt kapitel.  
**[O.05]**Pædagogiske konsulenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1.**[O.05]**
26. Virksomhedsoverenskomster.
27. **[O.05]**Retstvistaftalen.**[O.05]**
28. **[O.05]**SU og tillidsrepræsentanter.**[O.05]**
29. **[O.05]**MED og tillidsrepræsentanter.**[O.05]**
30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.
31. **[O.05]**Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg.**[O.05]**
32. **[O.05]**Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger.**[O.05]**

**Bemærkning:**

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

### **Kapitel 3. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser**

#### **§ 13. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 03.01

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. 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 institutioner, herunder skolefritidsordninger.
- Institutionstype.
- Institutionernes karakter.
- Opgaver i forhold til særlige børne-/ungegrupper (handicappede, fremmedsprogede etc.).
- Projekter/udviklingsopgaver.
- Kompetence i forhold til øvrige medarbejdere.
- Særlige arbejdsopgaver.
- Stillingens indhold, grader af ansvar.
- Uddannelsesopgaver.
- Koordinerende funktioner/opgaver.
- Praktik koordinering.
- Arbejdstilrettelæggelse.
- **[O.05]**Ledelsesansvar, f.eks. i forhold til støttepædagoggrupper, pladsanvisning, andre konsulenter eller lign.
- SSP-funktion.
- Ansvar for integrationsområdet.
- Ansvar for handicapintegration.
- Budgetansvar for et eller flere områder**[O.05]**

### 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.

- **[O.05]** Uddannelse, der ligger ud over pædagoguddannelsen, f.eks.:
  - Pædagogiske diplomuddannelser.
  - Pædagogiske kandidatuddannelser på Danmarks Pædagogiske Universitet.
  - Masteruddannelser på Danmarks Lærerhøjskole, Danmarks Pædagoghøjskole, Socialpædagogisk Højskole m.fl., svarende til de ovenfor nævnte uddannelser.
- Anden efter- eller videreuddannelse, lederuddannelse eller lignende. **[O.05]**

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**

### *Pkt. 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.

### *Pkt. 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.

### *Pkt. 3*

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

### **Bilag 3. 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:

#### **§ 1. Formål**

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte ansattes kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre den ansattes 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 ansattes 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 ansatte. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem den ansatte og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for den ansattes 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