

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

KL

FOA - Fag og Arbejde

| Indholdsfortegnelse                                                                                                                                                                                                            | Side      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Kapitel 1. Overenskomstens område .....</b>                                                                                                                                                                                 | <b>4</b>  |
| § 1. Hvem er omfattet .....                                                                                                                                                                                                    | 4         |
| <b>Kapitel 2. Løn- og ansættelsesforhold .....</b>                                                                                                                                                                             | <b>5</b>  |
| § 2. Løn .....                                                                                                                                                                                                                 | 5         |
| § 3. Grundløn .....                                                                                                                                                                                                            | 6         |
| § 4. Funktionsløn .....                                                                                                                                                                                                        | 6         |
| § 5. Kvalifikationsløn .....                                                                                                                                                                                                   | 7         |
| § 6. Resultatløn .....                                                                                                                                                                                                         | 7         |
| § 7. Funktionærlov .....                                                                                                                                                                                                       | 8         |
| § 8. Pension .....                                                                                                                                                                                                             | 8         |
| § 9. ATP .....                                                                                                                                                                                                                 | 10        |
| § 10. Arbejdstid .....                                                                                                                                                                                                         | 10        |
| § 11. Frit valg (gældende fra den 1. april 2011 til 1. januar 2012) .....                                                                                                                                                      | 10        |
| § 11A. Frit valg (gældende fra 1. januar 2012) .....                                                                                                                                                                           | 11        |
| § 11B. Overgangsregler pr. 1. januar 2012 .....                                                                                                                                                                                | 11        |
| § 12. Barns 1. og 2. sygedag .....                                                                                                                                                                                             | 12        |
| § 13. Opsigelse .....                                                                                                                                                                                                          | 12        |
| § 14. Øvrige ansættelsesvilkår .....                                                                                                                                                                                           | 14        |
| § 14A. Supplerende ansættelsesvilkår .....                                                                                                                                                                                     | 15        |
| <b>Kapitel 3. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser .....</b>                                                                                                                                                             | <b>15</b> |
| § 15. Ikrafttræden og opsigelse .....                                                                                                                                                                                          | 15        |
| <b>Protokollat nr. 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob .....</b>                                                                                                                                                        | <b>17</b> |
| <b>Protokollat nr. 2. Forskellige overgangsbestemmelser .....</b>                                                                                                                                                              | <b>18</b> |
| <b>Kapitel 1. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse</b>                                                                                                                                                       | <b>18</b> |
| § 1                                                                                                                                                                                                                            | 18        |
| <b>Kapitel 2. Ansatte, der i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgik til ansættelse i kommunerne .....</b>                                                                                                         | <b>18</b> |
| § 2.                                                                                                                                                                                                                           | 18        |
| <b>Kapitel 3. Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgår til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011 .....</b> | <b>19</b> |
| § 3. Personafgrænsning .....                                                                                                                                                                                                   | 19        |
| § 4. Indplacering i det kommunale lønsystem (pr.) 1. april 2011 .....                                                                                                                                                          | 20        |
| § 5. Fastfrysning af lønnen (pr.) 1. april 2011 .....                                                                                                                                                                          | 20        |
| § 6. Aftrapning af løn fra 1. april 2011 i forbindelse med væsentlig stillingsændring .....                                                                                                                                    | 20        |
| § 7. Særligt vedrørende tjenestemænd .....                                                                                                                                                                                     | 21        |
| § 8. Øvrige særvilkår efter 1. april 2011 .....                                                                                                                                                                                | 21        |
| <b>Protokollat nr. 3. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....</b>                                                                                                              | <b>23</b> |

|                                                                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Bilag 1. Idekatalog .....</b>                                                                             | <b>25</b> |
| 1. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes. ....      | 25        |
| 2. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes. .... | 25        |
| <br><b>Bilag 2. Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.....</b>                                       | <b>27</b> |
| § 1. Formål.....                                                                                             | 27        |
| § 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....                                                            | 27        |

## Kapitel 1. Overenskomstens område

### § 1. Hvem er omfattet

#### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter pædagogiske konsulenter i KL's forhandlingsområde, 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 Lov nr. 315 af 19. april 2006 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.
2. Diakoner fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Århus).
3. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
4. Pædagoguddannelsen på Færøerne.
5. Tidligere uddannelser: Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen, 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:**

Pædagogiske konsulenter, bortset fra pædagogiske konsulenter i Københavns og Frederiksberg Kommune, der varetager socialpædagogiske tilsynsfunktioner over for institutioner for voksne med betydelig og varig nedsat funktionsevne og pædagogiske konsulenter, der alene varetager opgaver i forhold til børn og unge for så vidt angår spørgsmål, der vedrører døgnanbringelse, er omfattet af overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner indgået mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund.

#### *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 konsultants 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 central 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 omfatter ikke:

1. ansatte i stillinger, der er underlagt en af denne overenskomst omfattet stilling,
2. tjenestemænd,
3. pensionerede tjenestemænd,
4. tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge,
5. ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til.

### **Bemærkning:**

**[O.11]** Med virkning fra overenskomstens udsendelse omfatter overenskomsten nu også ansatte, der fører tilsyn med mindre end 10 institutioner.

Pædagogiske konsulenter, der ved 2011-overenskomstens udsendelse er ansat til at føre tilsyn med mindre end 10 institutioner, fortsætter på hidtidige vilkår, medmindre andet aftales lokalt. **[O.11]**

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. § 6.

#### *Stk. 2*

Pædagogiske konsulenter er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område,
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

**Bemærkning:**

Fællesaftalen 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 KL's Løn og Personale, afsnit 09.06.

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

*Stk. 5*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 6*

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "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*

Grundlønnen for pædagogiske konsulenter er løntrin 36+3.000 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn

### **§ 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.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

**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 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.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

**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. Resultatløn**

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

## **§ 7. Funktionærlov**

For ansatte gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 13 (opsigelse) og § 14 (øvrige ansættelsesvilkår).

**Bemærkning:**

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

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

## **§ 8. Pension**

*Stk. 1*

Kommunen opretter en pensionsordning i Sampension KP Livsforsikring A/S for den ansatte.

*Stk. 2*

For pædagogiske konsulenter, som pr. 31. marts 2008 fik indbetalt pensionsbidrag til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA) ved institutioner under amtskommunerne mv., fortsætter indbetalingen til denne kasse.

**Bemærkning til stk. 2:**

Såfremt der hidtil er sket indbetaling til en anden pensionskasse, foretages pen-sionsindbetaling fortsat dertil.

*Stk. 3*

Det samlede pensionsbidrag til pædagogiske konsulenter udgør

- a) **[O.11]** 15 % af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger løntillæg, jf. overenskomstens § 11, stk. 1, nr. 1 eller § 11A, stk. 1, nr. 2
- b) 16 % (pr. 1. januar 2012 16,3 %) af den pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger en pensionsforhøjelse, jf. overenskomstens § 11, stk. 1, nr. 2 eller § 11A, stk. 1, nr. 1. **[O.11]**.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

*Stk. 4*

Overenskomstens pensionsbestemmelser gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det of-fentlige har ydet bidrag til.

*Stk. 5*

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 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*

For deltidsansatte er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

#### *Stk. 7*

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

#### *Stk. 8*

Pensionsbidraget indbetales til Sampension KP Livsforsikring A/S, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.

#### *Stk. 9*

**[O.11]** Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforhøjelsen kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 3.

#### *Stk. 10*

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv. **[O.11]**

#### *Stk. 11*

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til pensionsordningen eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

## § 9. ATP

1. For pædagogiske konsulenter følgende ATP-satser:

| Antal timer pr. måned     | A-sats               |                              |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|
|                           | Egetbidrag pr. måned | Arbejdsgiverbidrag pr. måned |
| ≥ 117 timer               | 90,00 kr.            | 180,00 kr.                   |
| ≥ 78 timer og < 117 timer | 60,00 kr.            | 120,00 kr.                   |
| ≥ 39 timer og < 78 timer  | 30,00 kr.            | 60,00 kr.                    |

## § 10. 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 konsultants arbejde i reglen forudsættes at foregå uden for normal arbejdstid, finder KL det betænkeligt, at en pædagogisk konsulent er omfattet af et flekstidssystem, 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.

## § 11. Frit valg (gældende fra den 1. april 2011 til 1. januar 2012)

*Stk. 1*

Den enkelte ansatte kan vælge mellem følgende:

1. Et fritvalgstillæg på 0,8 % af lønnen. Tillægget beregnes af de pensionsgivende løndele. Tillægget er pensionsgivende, og der ydes særlig feriegodtgørelse af tillægget. Tillægget ydes månedsvis bagud.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg.

2. En forhøjelse af pensionsbidragssatsen fra 15 % til 16 %.
3. Medarbejdere kan fra og med det kalenderår, hvor de fylder 60 år, i stedet vælge at holde 2 seniordage. Seniordagene afholdes efter tilsvarende regler som seniordage i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

### Bemærkning:

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale afsnit 05.21.

*Stk. 2*

Allerede ansatte kan ikke foretage omvalg med virkning for 2011.

*Stk. 3*

Nyansatte, skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker ekstra pensionsbidrag eller fritvalgstillæg, eller for 60 årige og derover, seniordage.

*Stk. 4*

Der ydes fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

## **§ 11A. Frit valg (gældende fra 1. januar 2012)**

*Stk. 1*

**[O.11]** Den enkelte ansatte, som er månedslønnet og omfattet af en pensionsordning, kan vælge mellem følgende:

1. En forhøjelse af pensionsbidragssatsen fra 15% til 16,3%.
2. Et fritvalgstillæg svarende til pensionsforhøjelsen, jf. punkt 1.

Tillægget udbetales pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg.

*Stk. 2*

Ansatte skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker ekstra pensionsbidrag eller fritvalgstillæg.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

**Bemærkning:**

Ansatte, som opnår pensionsret på et senere tidspunkt, og dermed bliver berettiget til frit valg, skal også give skriftlig besked.

*Stk. 3*

Der ydes fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

*Stk. 4*

Ansatte, som ønsker at ændre sit valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest den 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres den førstkomende 1. januar. **[O.11]**

## **§ 11B. Overgangsregler pr. 1. januar 2012**

*Stk. 1 Allerede ansatte under 60 år*

**[O.11]** Allerede ansatte, som er omfattet af fritvalgsordningen, og som ønsker at fortsætte på samme vilkår som hidtil, bibeholder deres valg, skal ikke foretage sig noget aktivt i forbindelse med den nye overenskomsts ikrafttræden.

Allerede ansatte, som er omfattet af fritvalgsordningen, og som ønsker omvalg med virkning fra 1. januar 2012, skal give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked senest den 1. oktober 2011.

*Stk. 2 Allerede ansatte på 60 år eller derover*

Ansatte, som har valgt seniordage, skal senest den 1. oktober 2011 give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de vælger pension eller løn med virkning fra 1. januar 2012, jf. § 11A, stk. 1.

Der ydes fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Ansatte, som har valgt pension eller fritvalgstillæg, og som ønsker at fortsætte på samme vilkår som hidtil, skal ikke foretage sig noget aktivt i forbindelse med den nye overenskomsts ikrafttræden.

Ansatte, som har valgt pension eller fritvalgstillæg, og som ønsker omvalg med virkning fra 1. januar 2012, skal give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked senest den 1. oktober 2011.

**Bemærkning:**

Allerede ansatte opnår derudover ret til seniordage, jf. § 14A. **[O.11]**

## **§ 12. Barns 1. og 2. sygedag**

*Stk. 1*

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden 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.

## **§ 13. 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 dettes 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 til stede, 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

Staunings Plads 1-3

1790 København V

E-mail: forha001@foa.dk

Underretning kan sendes pr. post eller som e-mail.

*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 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmand. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgifter, kap. 2.

*Stk. 7*

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet 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 afskedigelsesnævnet bestemme, at kommunen skal betale den ansatte en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af afskedigelsesnævnet, 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. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

#### **§ 14. Øvrige ansættelsesvilkår**

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. Ansættelsesbreve (04.11).
2. **[O.11]**Lønninger (04.30).**[O.11]**
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40).
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38).
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50).**[O.11]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).
14. Deltidsarbejde (04.83).
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84).
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid.(21.52).
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86).
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87).
20. Ferie (05.12).
21. Barsel mv. (05.13) og **[O.11]**barselsudligning (05.14). **[O.11]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15).
23. **[O.11]**Seniorpolitik. – se § 14A for supplerende bestemmelser (05.21).**[O.11]**
24. **[O.11]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.25).**[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71).
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31).

Pædagogiske konsulenter er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.

Aftalen findes i bilag 3.**[O.11]**

27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41).**[O.11]**

Pædagogiske konsulenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1.

28. Virksomhedsoverenskomster (05.51).

29. Retstvistaftalen (05.61).
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65).
31. [O.11]SU og tillidsrepræsentanter (05.80).[O.11]
32. [O.11]MED og tillidsrepræsentanter.(05.86).[O.11]
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.
34. [O.11]Aftale om trivsel og sundhed (05.35).[O.11]
35. [O.11]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger.(04.39).[O.11]

**Bemærkning:**

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

### **§ 14A. Supplerende ansættelsesvilkår**

*Stk. 1A Supplerende seniordage gældende indtil 1. januar 2012*

Ansatte kan, i det kalenderår medarbejderen fylder 60 år, afholde 1 seniordag. Den pågældende dag bortfalder igen i det kalenderår medarbejderen fylder 61 år.

*Stk. 1B Supplerende seniordage gældende fra 1. januar 2012*

[O.11]Med virkning fra kalenderåret 2012 kan ansatte afholde seniordage, der supplerer de dage, der er aftalt med KTO:

3 dage i det kalenderår medarbejderen fylder 60 år

2 dage i det kalenderår medarbejderen fylder 61 år.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension fremgår af senioraftalen.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 5.21.[O.11]

Antallet af seniordage efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

| Alder                                       | Efter aftale om seniorpolitik | Supplerende aftale | Fravær i alt (seniordage) |
|---------------------------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------|
| Det kalenderår vedkommende fylder 60 år     | 2 dage                        | 3 dage             | 5 dage                    |
| Det kalenderår vedkommende fylder 61 år.    | 3 dage                        | 2 dage             | 5 dage                    |
| Fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år | 4 dage                        | 2 dage             | 6 dage                    |

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

### **§ 15. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2011.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. 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 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

## **Protokollat nr. 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob**

### *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 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.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

## **Protokollat nr. 2. Forskellige overgangsbestemmelser.**

### **Kapitel 1. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse**

#### **§ 1**

##### *Stk. 1*

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede 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 var reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

##### **Bemærkning:**

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

##### *Stk. 2*

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

##### *Stk. 3*

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

### **Kapitel 2. Ansatte, der i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgik til ansættelse i kommunerne**

#### **§ 2.**

##### *Stk. 1*

Kapitel 2 omfatter ansatte,

1. som i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007 overgik fra ansættelse i amterne, til ansættelse i kommunerne, eller
2. som er overgået til ansættelse i en kommune eller under et sammenlægningsudvalg før 1. januar 2007, jf. Protokollat af 10. marts 2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under et sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv.
3. i Bornholms Regionskommune, som pt. er omfattet af amtslige overenskomster/aftaler, og som ikke overgår til regionerne eller staten i forbindelse med opgave- og strukturreformen.

og

- A. som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og SL (ARF nr. 32.38.1) og

- B. som opfyldte betingelserne for at være omfattet af overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter (NIS 65.11) eller som omfattes af overenskomsten efter aftale mellem parterne.

#### *Stk. 2*

De ansatte er omfattet af Aftale om løngaranti af 10. juli 2006. Kommunen orienterer de ansatte om de ændringer i deres ansættelsesvilkår, der sker pr. 1. april 2008. Eventuelle væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene skal varsles over for den ansatte med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel efter de almindelige ansættelsesretlige regler herom.

#### *Stk. 3*

1. Personer med dispensation.

Personer der pr. 31. december 2006 var ansat efter § 1B, stk. 2<sup>1</sup> i overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL i de i bilag 1 nr. 15<sup>2</sup> nævnte stillinger omfattes af overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter (NIS 65.11) under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

2. Personer med Rudolf Steiner uddannelse.

Personer med følgende Rudolf Steineruddannelser fra

- Marjattas Seminarium med det 4. teoriår,
- Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune,
- Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus,

der den 31. december 2006 var ansat i de i bilag 1 nr. 15 nævnte stillinger, og ansat efter overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL omfattes af overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter (NIS 65.11) under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

### **Kapitel 3. Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgår til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011**

#### **§ 3. Personafgrænsning**

Kapitel 3 omfatter ansatte

- a) som i perioden til og med 31. marts 2011 overgik til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service,
- b) som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst vedrørende pædagogisk personale og husholdningsledere ved døgninstitutioner m.v. indgået mellem

---

<sup>1</sup> dvs. med dispensation

<sup>2</sup> bilag 1, nr. 15 til protokollat nr. 5 til overenskomst pr. 1. april 2005 for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner, dvs. socialpædagogiske konsulenter med tilsynsfunktioner over for institutioner mv. på børn og ungeområdet.

Regionernes Lønnings- og takstnævn (RLTN) og Socialpædagogernes Landsforbund og

- c) som opfyldte betingelserne for at være omfattet af overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter (NIS 65.11) eller som omfattes af overenskomsten efter aftale mellem parterne.

Der henvises til bilag 1, hvoraf det fremgår, hvilke af de i litra b) nævnte stillinger, der er omfattet af den i litra c) nævnte overenskomst.

**Bemærkning:**

Det nævnte bilag 1 kan ses her på KL's hjemmeside:

[http://www.kl.dk/ImageVault/Images/id\\_32578/ImageVaultHandler.aspx](http://www.kl.dk/ImageVault/Images/id_32578/ImageVaultHandler.aspx)

Der henvises til nr. 15 i bilaget.

Ansatte ved selvejende institutioner, som overgår til driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte før overgangen er omfattet af en overenskomst indgået med RLTN, og hvor de ansattes løn- og ansættelsesvilkår efter overgangen er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, er ligeledes omfattet af denne aftale.

#### **§ 4. Indplacering i det kommunale lønsystem (pr.) 1. april 2011**

*Stk. 1*

Pr. 1. april 2011 indplaceres den ansatte lønmæssigt i overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter. (NIS 65.11)

*Stk. 2*

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter (NIS 65.11) er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres. Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter reglerne i den kommunale overenskomst eller aftale i det omfang, tillægget udligner løndelev, der tidligere var pensionsgivende.

#### **§ 5. Fastfrysning af lønnen (pr.) 1. april 2011**

Kommunen kan med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer en højere løn end lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen. Lønnen kan fastfrys, indtil den ansattes løn svarer til lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen.

#### **§ 6. Aftrapning af løn fra 1. april 2011 i forbindelse med væsentlig stillingsændring**

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af overflytningen, kan kommunen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra overenskomstperiodens udløb og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

**Bemærkning:**

Løngarantien ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med væsentlige stillingsændringer.

Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i perioden frem til overenskomstperiodens udløb.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring gælder.

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

## **§ 7. Særligt vedrørende tjenestemænd**

Bestemmelserne i §§ 4-6 gælder kun, hvis denne aftale stiller de pågældende tjenestemænd bedre end tjenestemandregulativets § 37 eller tilsvarende regel.

### **Bemærkning:**

Tjenestemænd i den lukkede gruppe og reglementsansatte følger i denne sammenhæng vilkårene for tjenestemænd.

## **§ 8. Øvrige særvilkår efter 1. april 2011**

### *Stk. 1*

Pensionsbidrag indbetales fortsat til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA).

### **Bemærkning:**

Såfremt der hidtil er sket indbetaling til en anden pensionskasse, foretages pensionsindbetaling fortsat dertil.

### *Stk. 2*

Personer med Rudolf Steineruddannelser fra

1. Marjattas Seminarium med det 4. teoriår,
2. Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune,
3. Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus,

der den 31. december 2008/2009/2010 var ansat som socialpædagogisk konsulent efter overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem RLTN og SL bevarer dette særvilkår under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

### **Protokollat nr. 3. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder**

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

#### **Bemærkning:**

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

#### **a) Multimedier**

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

#### **b) Sundhedsordninger**

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

**Bemærkning:**

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

## **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.
- 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.

### **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.
  - Ledelserfaring.

- 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.

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 højest supplere de objektive kriterier: samarbejdsevne, selvstændighed, engagement, kreativitet.

## **Bilag 2. Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan**

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KL 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.