

Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter

Kommunernes Landsforening

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Forbundet af Offentligt Ansatte

§ 1. Overenskomstens område	3
§ 2. Ansættelsesbrev.....	4
§ 3. Løndannelsen	4
§ 4. Grundløn	5
§ 5. Funktionsløn.....	5
§ 6. Kvalifikationsløn.....	6
§ 7. Resultatløn.....	6
§ 8. Forhandlingssystemet, konfliktløsning mv.	6
§ 9. Lønberegning/lønfradrag.....	6
§ 10. Decentrale løninstrumenter m.v.	7
§ 11. Lønudbetaling	7
§ 12. Pension	7
§ 13. Arbejdstid.....	8
§ 14. Befordringsgodtgørelse m.v.....	9
§ 15. Ferie.....	9
§ 16. Feriefri dagstimer	9
§ 17. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og af andre famiIiemæssige årsager.	9
§ 18. Barns 1. sygedag	9
§ 19. Opsigelse	10
§ 20. Fratrædelsesgodtgørelse, sygdom m.v. og efterløn.....	12
§ 21. Medindflydelse og medbestemmelse/tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler	12
§ 22. Efteruddannelse og kompetenceudvikling	12
§ 23. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse	13
§ 24. Ikrafttræden og opsigelse	13

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som pædagogisk konsulent, og 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 en af følgende uddannelser:

1. Børneforsorgspædagog af almen-linien og småbørnslinien.
2. Fritidspædagog og (2- eller 3-årig uddannelse).
3. Børnehavepædagog og (2- eller 3-årig uddannelse).
4. Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse).
5. Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særforsorgen.
6. Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogiske forsøgsuddannelse).
7. Fællesuddannelse til børneforsorg- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog).
8. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
9. Nordiske uddannelser svarende til 1-5.
10. Pædagoger uddannet i henhold til lov nr. 370 af 6. juni 1991 om uddannelse af pædagoger.

Bemærkning:

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

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

Det understreges, at personale, der overvejende er beskæftiget med opgaver i forbindelse med central pladsanvisning, ikke er omfattet af overenskomsten, men der er ikke noget til hinder for, at en underordnet del af beskæftigelsen vedrører dette område.

Stk. 2

Overenskomsten gælder for kommunalt ansatte i:

- 1) Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde
- 2) Københavns Kommune
- 3) Frederiksberg Kommune

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke:

1. ansatte, der fører tilsyn med mindre end 10 institutioner,
2. ansatte, der er ansat i stillinger 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.

Såfremt der ønskes ansat en person, der overgår fra en stilling som tjenestemand eller reglementsansat, vil ansættelse på tjenstemandsvilkår som en personlig ordning og med øvrige løn- og ansættelsesvilkår efter denne overenskomst kunne ske efter kommunalbestyrelsens beslutning.

§ 2. Ansættelsesbrev

Stk. 1

Aftale om Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.01

§ 3. Løndannelsen

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer: grundløn, jf. § 4, funktionsløn, jf. § 5, kvalifikationsløn, jf. § 6, og resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2

Aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 03.01

Stk. 3

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyudnævnt/nyansat.

Stk. 2

Grundlønnen for pædagogiske konsulenter er løntrin 35.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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
- institutions type
- 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.99]Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o.lign., jf. aftale om konvertering til årligt ulempetillæg.[O.99]

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkning:

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 over lappe hinanden:

Erfaring, som kan måles på flere måder:

- inden for fagområdet
- uden for faget
- på arbejdsstedet
- med særlige arbejdsopgaver
- efter/videreuddannelse
- ledelseserfaring

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

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

§ 7. Resultatløn

Aftale om resultatløn gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.51.

§ 8. Forhandlingssystemet, konfliktløsning mv.

Aftale om ny løndannelse gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.21.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, gennemsnitslønngaranti, lønstatistik, rets- og interesselvister, herunder opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

§ 9. Lønberegning/lønfradrag

Aftale om lønberegning/fradrag for månedslønnet personale gælder.

Bemærkning:
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.21.

§ 10. Decentrale løninstrumenter m.v.

Protokollat om decentrale løninstrumenter m.v. gælder.

Bemærkning
Protokollatet findes i samlemappen under afsnit 17.01.

§ 11. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 12. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring A/S for ansatte, som er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer pr. uge, [O.99](pr. 1. januar 2001 mindst 10 timer om ugen).[O.99]

Stk. 2

Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 4% af de pensionsgivende løndelev, jf. stk. 3. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de samme pensionsgivende løndelev.

[O.99]Pr. 1. april 2000: For ansatte aflønnet på løntrin 37 eller derover udgør egetbidraget til pensionsordningen til pensionsordningen 4,4% og arbejdsgiverbidraget 8,8% af de pensionsgivende løndelev.[O.99]

Stk. 3

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales. De pensionsgivende løndelev af et løntrin udgør 100/96 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

[O.99]Pr 1. april 2000: For ansatte på løntrin 37 og derover udgør de pensionsgivende løndelev 100/95,6.[O.99]

Bemærkning:

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 pensionsgivende tillæg, forhøjes tillægget til 100/96 [O.99](For ansatte på løntrin 37 og derover:100/95,6).[O.99]

Stk. 4

[O.99]Med virkning fra 1. april 2000 er betalt merarbejde til deltidsbeskæftigede pensionsgivende.[O.99]

Stk. 5

Kommunen indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

§ 13. 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 konsulents arbejde i reglen forudsættes at foregå uden for normal arbejdstid, finder Kommunernes Landsforening det betænkeligt, at en pædagogisk konsulent er omfattet af et flextidssystem, 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. afspadsring.

Parterne er i denne forbindelse enige om, at arbejdstiden opgøres kvartalsvis, og at merarbejde så vidt muligt skal afspadsres 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 (samlemappen afsnit 21.52)

Stk. 3

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.11.

Stk. 4

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.13.

Stk. 5

[O.99]Rammeaftale om deltidsansættelse gælder.

Bemærkning:
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.15.

Stk. 6

Aftale om konvertering af ulempetillæg gælder.

Bemærkning:
Aftalen finder i samlemappen under afsnit 17.61.

Stk. 7

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler gælder.

Bemærkning:
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.16.[O.99]

§ 14. Befordringsgodtgørelse m.v.

De for kommunale tjenestemænd gældende regler om befordringsgodtgørelse, og godtgørelse for fravær fra tjenestested finder anvendelse.

§ 15. Ferie

Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.41.

§ 16. Feriefri dagstimer

[O.99]Aftale om feriefri dagstimer for (amts)kommunalt ansat personale gælder

Bemærkning:
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.42.[O.99]

§ 17. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og af andre familiemæssige årsager.

Aftale om fravær ved graviditet, barsel og af andre familiemæssige årsager gælder.

Bemærkning:
Aftalen findes i samlemappen under 16.21.

§ 18. Barns 1. sygedag

Stk. 1

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnets, og
- 3) tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkning:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2

Under tjenestefriheden efter stk. 1 har den ansatte ret til løn.

Stk. 3

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 19. Opsigelse

Stk. 1

[O.99]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 for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere.

For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan § 5, stk. 2 alene anvendes, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

Det forkortede varsel kan ikke anvendes for ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999, hvis samtlige 120 sygedage udelukkende skyldes tilskadekomst i tjenesten, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

Bemærkning:

Forkortet varsel kan ikke anvendes, når en arbejdstager, der har genoptaget arbejdet efter en arbejdsskade, bliver opsagt på grund af sygdom, og de 120 sygedage sygdom udelukkende er forårsaget af den oprindelige arbejdsskade.

Forkortet varsel kan dog anvendes, hvis opsigelsen er afgivet mere end 2 år efter den oprindelige arbejdsskade, eller ansættelsesforholdet i mellemtiden har været afbrudt.

Stk. 2

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

Stk. 3.

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. 4

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, 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:

Forbundet af Offentligt Ansatte
Stauings Plads 1-3
Postboks 11
1790 København V.

Stk. 5

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. 6

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. 5. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 7

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. 8

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.[O.99]

§ 20. Fratrædelsesgodtgørelse, sygdom m.v. og efterløn

Følgende bestemmelser i funktionærloven finder anvendelse:

- 1) Fratrædelsesgodtgørelse (§ 2a)
- 2) Løn under fravær på grund af sygdom (§ 5)
- 3) Efterløn (§ 8)

§ 21. Medindflydelse og medbestemmelse/tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler

Stk. 1

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse gælder, hvis der lokalt indgås aftale herom.

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i samlemappen under afsnit 16.21.

Stk. 2

Hvis der ikke er indgået lokal aftale i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, gælder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts)kommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening/Københavns og Frederiksberg Kommuners bestemmelser herom.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.01.

§ 22. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

[O.99]Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 19.31.[O.99]

§ 23. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse

Stk. 1

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

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.

§ 24. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 1999

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002. 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 samlemappen under afsnit 03.01

København, den 5. juli 1999

For

Kommunernes Landsforening

Ole Andersen

Iben Puls

For

Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

Jytte Fischer

For

Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye

Gunnar Heiselberg

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Poul Winckler

Ruth Nielsen