

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

KL

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Forbundet af Offentligt Ansatte

## Indholdsfortegnelse

## Side

### **Kapitel 1. Overenskomstens område ..... 3**

§ 1. Hvem er omfattet .....3

### **Kapitel 2. Løn- og ansættelsesforhold ..... 4**

§ 2. Løn .....4

§ 3. Grundløn .....5

§ 4. Funktionsløn .....5

§ 5. Kvalifikationsløn .....6

§ 6. Funktionærlov .....6

§ 7. Pension .....6

§ 8. ATP .....7

§ 9. Arbejdstid .....7

§ 10. Barns 1. sygedag .....8

§ 11. Opsigelse .....8

§ 12. Øvrige ansættelsesvilkår ..... 10

### **Kapitel 3. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser .....16**

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse ..... 16

### **Bilag 1. Idekatalog .....18**

1. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes. .... 18

2. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes. .... 18

### **Bilag 2. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse .19**

## Kapitel 1. Overenskomstens område

### § 1. Hvem er omfattet

#### *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 én af følgende uddannelser:

1. Pædagoger uddannet i henhold til lovbekendtgørelse nr. 980 af 1. november 2001 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 småbørns-linien, 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 konsulents 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 plads-

anvisning, 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) KLs 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 (øvrige ansættelsesvilkår, nr. 5).

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 4*

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "agetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag".

### **§ 3. Grundløn**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Grundlønnen for pædagogiske konsulenter er løntrin 35.

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

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

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:**

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

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

### Bemærkning:

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 Kommunernes Pensionsforsikring A/S for den ansatte.

### Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50% af de pensionsgivende lønde. For ansatte, aflønnet på løntrin 37 eller derover, udgør det samlede pensionsbidrag 13,81% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Fra 1. april 2003 er det samlede pensionsbidrag til pædagogiske konsulenter 13,81%. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede bidrag.

*Stk. 3*

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 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. 4*

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

*Stk. 5*

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

## § 8. ATP

*Stk. 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.                    |

**Bemærkning:**

Hvis 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 konsulent's arbejde i reglen forudsættes at foregå uden for normal arbejdstid, finder KL 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. 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 kompensati-on herfor i form af frihed eller betaling.

Der henvises i denne forbindelse til aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd (samlemappen 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:

Forbundet af Offentligt Ansatte  
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 (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

### **1. Ansættelsesbreve**

#### **FOA bemærkning:**

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen fastlægger indholdet af og andre bestemmelser vedr. ansættelsesbreve. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i kommuner og amter. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i aktiveringsordninger, omfattes af aftalen.

### **2. Lønninger**

#### **FOA bemærkning:**

Aftaler om lønninger for overenskomstansatte samt tjenestemænd i kommuner og amter indeholder de generelle lønninger (grundsats, procentregulering samt områdetillæg), som gives til alle ansatte i form af 1 - 55 løntrin samt evt. særlige tillæg o.lign. Der er indgået en aftale for hver af de 4 forhandlingsområder.

### **3. Ny løndannelse**

#### **FOA bemærkning:**

Aftale om ny løndannelse skaber et grundlag, hvormed løndannelsen udover grundløn baseres på funktioner, kvalifikationer og resultater. Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om pension og uddannelse, den lokale forhandlingsprocedure, aftaleindgåelse, opsigelse og rets- og interesselister. Aftalen er det fælles grundlag for de overenskomster, der indeholder ny løndannelse og aftalen skal ses i sammenhæng med de enkelte overenskomsters bestemmelser om ny løndannelse.

### **5. Resultatløn**

#### **FOA bemærkning:**

Aftale om resultatløn indgår som en del af den nye løndannelse, men kan også anvendes til personalegrupper, der ikke er overgået til ny løndannelse. Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads. Ligeledes kan resultatløn anvendes til at tydeliggøre og understøtte de målsætninger, der arbejdes efter på den enkelte arbejdsplads. Aftalen opererer med 4 typer af resultatløn, der kan udmøntes på flere måder. Der er udarbejdet en fælles vejledning til aftalen.

### **6. Beskæftigelsesanciennitet**

#### **FOA bemærkning:**

Aftale om beskæftigelsesanciennitet finder anvendelse, når der i en lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse betydning. Aftalen indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse. For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af rammeaftalen om ny løndannelse, finder aftale om lønanciennitet m.v. for kommunalt og amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet fortsat anvendelse.

## **8. Lønberegning/lønfradrag**

### **FOA bemærkning:**

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratræden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelser om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefrihed.

## **9. Åremålsansættelse**

### **FOA bemærkning:**

Rammeaftaler om åremålsansættelse indeholder bestemmelser om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår og åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd. Aftalen indeholder bestemmelser om åremålsstillingen, stillingsopslag, åremålstillæg, fratrædelsesbeløb, pensionsvilkår og afskedigelse. Der er indgået en rammeaftale for hver af de 4 forhandlingsområder.

## **10. Supplerende pension**

### **FOA bemærkning:**

Rammeaftale om supplerende pension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte. Der kan indgås aftale om indbetaling af nærmere faste tillæg eller, at pensionsindbetalingen udgør et fast årligt grundbeløb. Der kan indgås aftaler om supplerende pension på både centralt og lokalt niveau.

## **13. Tilrettelæggelse af arbejdstid**

### **FOA bemærkning:**

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde.

## **14. Decentrale arbejdstidsaftaler**

### **FOA bemærkning:**

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der de-

centralt kan indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de decentrale arbejdstidsaftaler og indeholder en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid.

## **15. Deltidsarbejde**

### **FOA bemærkning:**

Rammeaftale om deltidsarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen eller amtet og lønmodtagerne.

## **16. Tidsbegrænset ansættelse**

### **FOA bemærkning:**

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

## **17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid**

### **FOA bemærkning:**

Aftaler om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid finder anvendelse for tjenestemænd uden højeste tjenestetid og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten er henvist til denne aftale. Aftalen indeholder regler om, hvornår der kan ydes godtgørelse for merarbejde, og i hvilken form godtgørelsen kan ydes. Der er indgået aftaler for tre af de fire forhandlingsområder.

Der er ikke indgået en aftale for Københavns Kommune. Københavns Kommune har udsendt et regelsæt til kommunens forvaltninger den 5. maj 1995.

## **18. Konvertering af ulempetillæg**

### **FOA bemærkning:**

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Der skal indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

## **19. Tele- og hjemmearbejde**

### **FOA bemærkning:**

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde giver mulighed for, at medarbejderne - på frivillig basis - kan arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages på arbejdspladsen. For at kunne anvende rammeaftalen skal der indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), som aftalen vedrører. Aftale mellem kommunen eller amtet og den enkelte ansatte indgås med hjemmel i den lokale aftale. Der er udarbejdet en fælles vejledning til rammeaftalen.

## **20. Ferie**

### **FOA bemærkning:**

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter indeholder bestemmelser om optjening og afvikling af ferie, tilrettelæggelse af ferie, overførsel og udbetaling af ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse. Aftalen indeholder særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte, elever og timelønnede. Aftalen gælder i stedet for ferieloven.

## **21. Barsel mv.**

### **FOA bemærkning:**

Aftale om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage, orlov til børnepasning og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager. Dele af aftalen er en implementering af EU-direktivet vedrørende forældreorlov.

Der er endvidere indgået et Protokollat om aftale om fravær af familiemæssige årsager, som gælder for ansatte, der ikke er omfattet af de nye regler om udvidet barselsorlov dvs.

forældre til børn, der er født før den 1. januar 2002

forældre til børn, der er født i perioden fra 1. januar og frem til og med den 26. marts 2002, der ikke følger de nye regler om udvidet barselsorlov.

Protokollatet gælder til og med den 25. juni 2003.

## **22. Tjenestefrihed uden løn**

### **FOA bemærkning:**

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen.

## **23. Seniorpolitik**

### **FOA bemærkning:**

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken og giver mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen er grundlaget for aftale om vilkårene for de konkrete ordninger, som aftales mellem de lokale parter.

## **24. Befordringsgodtgørelse**

### **FOA bemærkning:**

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

## **25. Kompetenceudvikling**

### **FOA bemærkning:**

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle.

## **26. Socialt kapitel**

### **FOA bemærkning:**

Rammeaftale om socialt kapitel. (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i: Aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob og jobtræning mv.) indeholder rammer for medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer

## **27. Virksomhedsoverenskomster**

### **FOA bemærkning:**

arbejdsplader ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsernes ønsker og behov. Aftalen indeholder bestemmelser om de elementer, virksomhedsoverenskomsten skal indeholde, bestemmelser om hvilke af de centrale aftaler, der helt eller delvist kan fraviges samt hvilke centrale aftaler, der ikke kan fraviges.

## **28. Retstviftaftalen**

### **FOA bemærkning:**

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) beskriver de generelle regler for behandling af retstvister. Disse regler kan aktuelt være fraveget i de enkelte aftaler. Aftalen redegør for, hvorledes retstvister skal søges løst via forhandling og mægling samt hvorledes retstvisten skal behandles, hvis der ikke kan indgås forlig.

### **29. SU og tillidsrepræsentanter**

#### **FOA bemærkning:**

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, sålænge der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 30. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder således regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser m.v., særlige afskedigelsesbetingelser, oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg. Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

### **30. MED og tillidsrepræsentanter**

#### **Bemærkning:**

Hvis der ikke er indgået lokal aftale i. h. t. rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, gælder Aftale om tillidsrepræsentantregler, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts) kommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen og KLs/Københavns og Frederiksberg kommuners bestemmelser herom.

#### **FOA bemærkning:**

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse åbner mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Rammeaftalen og den lokale MED-aftale erstatter aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rammeaftalen giver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål (amts)kommunen har fastlagt for serviceydelserne og arbejdsformen. Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er udarbejdet en MED-håndbog. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

### **31. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse**

#### **FOA bemærkning:**

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

Ny løndannelse, jf. pkt. 3

Socialt kapitel, jf. pkt. 26

Kompetenceudvikling, jf. pkt. 25

Det øverste medindflydelse- og medbestemmelsesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel med udgangspunkt i følgende aftaler:

Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 23

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt. 18

Aftale om resultatløn, jf. pkt. 5

Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

**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 2002.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. 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 4. marts 2003

For

KL

Kjeld Hansen

Steen Rasmussen

For

Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

Tue Bjergborg

For

Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye

Lis Kristina Frank

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

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

### **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

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. 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 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.