

Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne

KL

BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolk

FOA - Fag og Arbejde

Socialpædagogernes Landsforbund

Indholdsfortegnelse	Side
Indledning	4
Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret.....	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Hvor kan man ansættes	5
§ 3 Forhandlingsforhold	6
§ 4. Om hidtidige stillinger som leder, souschef eller afdelingsleder mv.....	6
Kapitel 2. Aflønning mv.	7
§ 5. Løn	7
§ 6. Grundløn	8
§ 7. Funktionsløn	9
§ 8. Kvalifikationsløn	9
§ 9. Resultatløn.....	9
§ 10. Funktionærlov.....	9
§ 11. Pension	10
§ 12. ATP	11
§ 13. Arbejdstid mv.	11
§ 14. Barns 1. og 2. sygedag.....	11
§ 15. Tjenestefrihed	12
§ 16. Udgifter ved tjenesterejser	12
§ 17. Opsigelse	12
§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår	14
§ 19. Supplerende ansættelsesvilkår.....	15
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	16
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	16
Bilag A	18
A. Følgende nuværende uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:.....	18
B. Særligt vedrørende klubber og skolefritidsordninger	18
C. Særligt vedrørende døgninstitutioner med intern skole	18
D. Særligt vedrørende hjem for spædbørn.....	18
E. Følgende tidligere uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:.....	18
F. Følgende tidligere uddannelser anses for ligestillede med Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik:.....	18
Bilag B. Oversigt over lederstillinger m.fl.	19
Landsdækkende overenskomster.....	19
Overenskomster specielt vedr. Københavns og Frederiksberg Kommune	21
Protokollat nr. 1. Kompetenceudvikling/udviklingsplan	22
§ 1. Formål.....	22
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	22
§ 3. Drøftelse	23
Protokollat nr. 2. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....	25

Protokollat nr. 3. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	27
---	-----------

Protokollat nr. 4 – 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 2010 til 31. marts 2011	29
---	-----------

Kapitel 1. Personafgrænsning	29
---	-----------

§ 1. Hvem er omfattet	29
§ 2. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder.....	29

Kapitel 2. Særvilkår indtil overenskomstperiodens udløb.....	30
---	-----------

§ 3. Løn- og pensionsvilkår	30
§ 4. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb	31
§ 5. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingsskift inden overenskomstperiodens udløb.....	32

Kapitel 3. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb	33
---	-----------

§ 6. Indplacering i det kommunale lønsystem efter overenskomstperiodens udløb	33
§ 7. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb	33
§ 8. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring	33
§ 9. Særligt vedrørende tjenestemænd.....	34

Kapitel 4. Ikrafttræden og ophør	34
---	-----------

§ 10. Ikrafttræden og ophør	34
-----------------------------------	----

Indledning

Parterne har ved indgåelse af "Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne" til hensigt at tilvejebringe et overenskomstmæssigt grundlag, som fremadrettet tager højde for den opgaveløsning og de udfordringer, som kommunerne står over for inden for det pædagogiske område. Parterne er opmærksomme på, at der især inden for dagtilbudsområdet allerede er foretaget mange forandringer af ledelsesformerne, herunder forandringer der er gennemført som forsøg. Parterne forudsætter, at den nye overenskomst bruges som det ansættelsesmæssige grundlag for ledere i de nye ledelsesformer.

Parterne har ligeledes haft til hensigt at tilvejebringe et overenskomstmæssigt grundlag, der for den enkelte leder er en god ramme for varetagelsen af de pædagogisk-administrative ledelsesopgaver.

Det er parternes forudsætning, at indgåelsen af overenskomsten ikke i sig selv kan danne grundlag for at igangsætte ændret organisering og struktur på det pædagogiske område eller for nedlæggelse af bestående stillinger.

Parterne er enige om, at der i den kommende periode gradvist kan forudses en udvikling i ledelsesstrukturernes på området samt i kompetenceprofilerne på ledelsesniveauerne.

Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter pædagoger, der ansættes som pædagogisk-administrative ledere i kommuner og selvejende institutioner i KL's forhandlingsområde.

Stk. 2

Som pædagog anses efter denne overenskomst personer, der har gennemført uddannelsen til pædagog, jf. lov om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

Bemærkning

I bilag A er nærmere angivet hvilke uddannelser, herunder tidligere uddannelser, der i denne overenskomst anses for ligestillet med uddannelsen til pædagog.

Stk. 3

Som pædagog anses endvidere personer med nordiske uddannelser svarende til stk. 2 og de i bilag A angivne uddannelser.

Bemærkning:

Udgangspunktet er, at det er den ansættende myndighed, der foretager vurderingen af nordiske uddannelser.

Stk. 4

Personer med uddannelser fra lande uden for Norden, der af CIRIUS (tidligere Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser) vurderes niveaumæssigt at svare til uddan-

nelsen til pædagog, kan omfattes af overenskomsten såfremt den ansættende myndighed finder, at den pågældendes personlige kompetencer i øvrigt (fx sprogbeherskelse) er tilstrækkelige.

Stk. 5

Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i stk. 2 – 4 nævnte uddannelser godkendes som ligestillet med uddannelsen til pædagog.

Stk. 6

Den ansættende myndighed kan efter forudgående forhandling med den lokale afdeling af den forhandlingsberettigede organisation give dispensation fra uddannelseskravene til ansættelse efter denne overenskomst.

Bemærkning:

Det forudsættes, at pågældende person ikke er omfattet af anden overenskomst.

Bestemmelsen kan alene anvendes ved besættelse af lederstillinger, der forud for den 2. april 2009 var omfattet af en overenskomst, som indeholdt mulighed for at give dispensation fra uddannelseskravene.

§ 2. Hvor kan man ansættes

Stk. 1

Stillinger som leder efter denne overenskomst forudsættes at indeholde faglige ledelsesopgaver og personaleledelse og kan derudover indeholde dele af følgende elementer:

1. Administrativ ledelse.
2. Økonomisk ansvar.
3. Ansvar for tjenestetilrettelæggelse, ressourcefordeling o.l.

Bemærkning:

Det forudsættes, at kommunalbestyrelsen/bestyrelsen har truffet beslutning om, at de pågældende har ledelsesmæssige beføjelser.

Stk. 2

Lederstillinger omfattet af denne overenskomst forekommer især ved kommunens tilbud til børn, unge og voksne efter bl.a. lov om dagtilbud, lov om social service, lov om folkeskolen og lov om ungdomsskolen, herunder ved selvejende institutioner med driftsoverenskomst med kommunen.

Derudover kan lederstillingerne forekomme indenfor områder, hvor de teoretiske og faglige kvalifikationer, der er en naturlig del af pædagoguddannelsen, er fundet væsentlige i forbindelse med stillingens opslag, stillingsbeskrivelsen eller stillingens besættelse.

Bemærkning:

Placeringen af det faglige ledelsesansvar drøftes, hvis én af de lokale parter ønsker dette.

Nedlægges stillinger, hvor kommunen / ansættelsesmyndigheden har placeret det faglige ledelsesansvar orienteres den lokale afdeling af den forhandlingsberettigede organisation.

Øvrige stillinger hvor der er tillagt ledelsesindhold (fx projekt- eller personalemæssige ledelsesfunktioner) forudsættes aflønnet som basispersonale efter de respektive overenskomster med anvendelse af funktionsløn herfor.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke

1. personer, der ansættes i administrative stillinger, der er dækket af andre overenskomster/aftaler,
2. personer, der ansættes som tjenestemænd,
3. pensionerede tjenestemænd,
4. reglementsansatte og pensionerede reglementsansatte,
5. ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har betalt bidrag til.

§ 3 Forhandlingsforhold

Forhandlingsretten for stillinger omfattet af denne overenskomst varetages af BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk, FOA – Fag og Arbejde og Socialpædagogernes Landsforbund.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at det ikke i forbindelse med indgåelsen af denne overenskomst har været hensigten at ændre de enkelte organisationers overenskomstmæssige dækningsområde.

De enkelte organisationer udøver således forhandlingsretten inden for de områder, der hidtil har været overenskomstdækket af de respektive organisationer, jf. bilag B.

Såfremt en lederstilling ikke fremgår af listen over lederstillinger i bilag B, og der dermed ikke er sikkerhed for, hvilken organisation, der udøver forhandlingsretten for en konkret stilling, retter den ansættende myndighed / arbejdsgiveren henvendelse til de lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Henvendelsen ledsages af en beskrivelse af den pågældende stilling.

Det påhviler de lokale organisationer internt at afklare, hvem der udøver forhandlingsretten for den pågældende stilling, og at meddele dette i enighed til den ansættende myndighed/arbejdsgiveren.

§ 4. Om hidtidige stillinger som leder, souschef eller afdelingsleder mv.

Stk. 1

I forbindelse med overenskomstens ikrafttræden overgår de ledere m.fl., som er nævnt i bilag B, til denne overenskomst.

Bemærkning:

Dette gælder også for ledere m.fl. der har dispensation fra uddannelseskravene i de nævnte overenskomster.

Personer med Rudolf Steiner uddannelse fra Marjattas Seminarium med det 4. teoriår, Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune og Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus, der den 1. april 2009 er ansat i lederstillinger efter overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner.

ner mv. mellem ARF og SL (NIS 64.01), omfattes af overenskomsten under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 2

Det kan lokalt aftales, at andre stillinger med ledelsesopgaver omfattet af de i bilag B nævnte overenskomster, fx mellemedere med selvstændigt ledelsesansvar, overgår til at blive omfattet af denne overenskomst.

Stk. 3

For så vidt angår lokalt aftalte forsøg indgået efter de tidligere overenskomster for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. omfattes stillinger, der er aflønnet med grundløn 34 +3.200 kr., 39 +3.200 kr. og 44 +3.200 kr. af overenskomsten.

Der er hermed ikke taget stilling til om der ved stillingsledighed i de nævnte stillinger fortsat skal ske ansættelse efter denne overenskomst.

Kapitel 2. Aflønning mv.

§ 5. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer

1. grundløn, jf. § 6,
2. funktionsløn, jf. § 7,
3. kvalifikationsløn, jf. § 8,
4. resultatløn, jf. § 9.

Stk. 2

Ledere er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche.
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, procedureaftaler, ret- og interesseløst, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn. Fællesaftale om lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.06.

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

Stk. 3

Lønnen til deltidsansatte beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsansatte.

Bemærkning:

Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid. Deltidsansættelse kan aftales mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelse efter denne overenskomst har været forudlønnet, bevarer retten til forudløn.

Stk. 6

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt eventuelt indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

§ 6. Grundløn

Grundlønnen aftales lokalt, således at grundlønnen højst kan udgøre løntrin 50.

Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget i stillingen.

Bemærkning:

Lederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde.

Overordnet skal der ved grundlønssættelsen tages hensyn til stillingens samlede ansvar og kompleksitet. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar. Endvidere indgår i vurderingen stillingens samlede indhold, kompleksitet og omfang i forhold til kommunens størrelse og stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen.

Hvordan og i hvilket omfang aflønningen kombineres af lønelementerne grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn aftales lokalt.

Ved besættelse af lederstillinger skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Ved nybesættelse af lederstillinger efter den 2. april 2009, er det den hidtidige aftalte løn for stillingen (grundløn og funktionsløn), der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

For nyoprettede lederstillinger må de lokale parter vurdere stillingsindholdet i forhold til de øvrige lederstillinger i kommunen og på grundlag heraf aftale en grundlønssindplacering og en eventuel forud fastsat funktionsløn. Når den konkrete stillingsindehaver er fundet, kan der herudover aftales supplerende funktionsløn og/eller kvalifikationsløn ud fra stillingsindehaverens forudsætninger, jf. overenskomstens § 7 og § 8.

De hidtidige stillingsbetegnelser og grundlønninger fremgår af bilag B til overenskomsten. I praksis kan der være andre stillingsbetegnelser, som er henført til overenskomsten, ligesom nye stillingsbetegnelser kan opstå og tidligere stillingsbetegnelser kan bortfalde.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen bilægges i overensstemmelse med reglerne om interesseløst i fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche.

§ 7. 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. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over 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.

Tidligere indgåede aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

§ 8. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Tidligere indgåede aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 3

Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der lokalt indgås aftale om aflønning for gennemført pædagogisk diplomuddannelse (PD).

§ 9. Resultatløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Resultatløn aftales lokalt.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for 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.

§ 10. Funktionærlov

For ledere gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 17. Opsigelse og § 18. 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.

§ 11. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i PBU, PKA eller Sampension/Pensam Liv, for ansat-
te, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget
udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Bemærkning:

Pensionskassemedlemsskabet følger forhandlingsretten, jf. § 1, stk. 4, dvs. at
ansatte, i stillinger

- som BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk har forhandlingsretten
for, optages i PBU,
- som Socialpædagogernes Landsforbund har forhandlingsretten for, optages
i PKA og
- som FOA – Fag og Arbejde har forhandlingsretten for, optages i Sampen-
sion/Pensam Liv.

En nyansat leder, der forud for ansættelsen har været optaget i én af de nævnte pensi-
onskasser kan vælge, at pensionsbidraget fortsat indbetales til denne pensionskasse.

Det skal af ansættelsesbrevet fremgå, til hvilken pensionskasse pensionsbidraget indbe-
tales.

Stk. 2

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, jf. dog § 7, stk. 2 og §
8, stk. 2.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktions og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, be-
regnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidra-
get af dette tillæg.

Stk. 3

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

Stk. 4

Pensionsbidraget indbetales til pensionskassen, jf. stk. 1, månedsvis bagud samtidig med
lønudbetalingen.

Stk. 5

For ansatte, der ved ansættelsen efter overenskomsten er medlem af Pensionsordningen af 1976, og som har fået godkendt aktivt hvilende medlemskab af Pensionsordningen af 1976, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 1 til staten, dog ekskl. bidrag efter stk. 3.

Stk. 6

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning 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.

§ 12. ATP

For ansatte under 67 år gælder 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.

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 13. Arbejdstid mv.

Ledere er ansat uden højeste tjenestetid.

Bemærkning:

Ledere har ansvaret for arbejdstilrettelæggelsen og må i fornødent omfang selv deltage i arbejdsplanen uden særskilt betaling herfor. Der kan lokalt aftales funktionstillæg til ledere, der periodevis indgår i arbejdsplanen og/eller arbejder på tidspunkter, hvor det øvrige personale oppebærer ulempetillæg.

For deltidsansatte gælder, at timer ud over den aftalte deltidsnorm, noteres som merarbejde, idet bemærkes, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at udgøre 37 timer.

§ 14. 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.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn.

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 15. Tjenestefrihed

Stk. 1

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 16. Udgifter ved tjenesterejser

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

§ 17. 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 varsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Samtidig med, at der i henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til sin forhandlingsberettigede organisation ved eventuel inddragelse i sagen.

Stk. 3

Den forhandlingsberettigede organisation underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre videregivelse af oplysningerne 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 den forhandlingsberettigede organisation herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til sin forhandlingsberettigede organisation.

Den nævnte underretning sendes til en af nedenstående organisationer som har forhandlingsretten for den pågældende ansatte:

BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolk
Blegdamsvej 124
2100 København Ø
e-mail: bupl-loa@bupl.dk

FOA - Fag - og Arbejde
Staunings Plads 1 – 3
1790 København V
e-mail: forha001@foa.dk

Socialpædagogernes Landsforbund
Brolæggerstræde 9
1211 København K
e-mail: sl_sikker_fa@sl.dk

Bemærkning:

Inden en ansat afskediges uden ansøgning gives den forhandlingsberettigede organisation adgang til at udtale sig.

Meddelelse om påtænkt afskedigelse ("sindetskrivelse") skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt opsigelsesvarsel og årsagen til opsigelsen, og eventuelt kopi af sygelister.

Det bemærkes, at det ikke er tilstrækkeligt at orientere organisationens lokale afdeling, idet den forhandlingsberettigede organisations hovedkontor altid skal orienteres.

Endelig bemærkes, at de kommunale arbejdsgiverparter har erklæret sig enig i, at mulighed for omplacering naturligt bør overvejes forud for eventuel opsigelse af en medarbejder af ikke tilregnelig årsag.

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at foranstående "høring" ikke er fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Stk. 4

Såfremt den forhandlingsberettigede organisation ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller såfremt den forhandlingsberettigede organisation ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst, kan den forhandlingsberettigede organisation kræve sagen forhandlet med den afskedigende myndighed, forinden afskedigelse finder sted. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse. For ansatte ansat på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle søgnehelligheder.

Stk. 5

Hvis den forhandlingsberettigede organisation skønner, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller kommunens/institutionen forhold, kan forbundet inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med kommunen/institutionen.

Stk. 6

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan den forhandlingsberettigede organisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en for-

handling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen/institutionen inden for en frist af en måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af de forhandlingsberettigede organisationer, 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. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden, idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. 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/institutionens forhold, kan det pålægges kommunen/institutionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen ved fastsættelse af 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 nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre):

1. Ansættelsesbreve (04.11).
2. Lønninger (04.30).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32).
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51).
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38).
8. Åremålsansættelse (04.50).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).
14. Deltidsarbejde (04.83).
15. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84).

17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (04.84).
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87).
20. Ferie (05.12).
21. Barsel mv. (05.13).
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15).
23. Seniorpolitik – se § 19 for supplerende bestemmelser (05.21).
25. Befordringsgodtgørelse (05.71).
26. Kompetenceudvikling (05.31).

Bemærkning

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af protokollat nr. 1 om kompetenceudvikling/udviklingsplan.

27. Socialt kapitel.

Bemærkning

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 2 om aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.

28. Virksomhedsoverenskomster (05.51).
29. Retstviftaftalen (06.61).
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65).
31. SU og tillidsrepræsentanter (05.80).
32. MED og tillidsrepræsentanter (05.86.)
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.
34. Aftale om trivsel og sundhed (05.35).
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.00).

Bemærkning:

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

§ 19. Supplerende ansættelsesvilkår

Seniorpolitik

Ledere er omfattet af supplerende aftale om seniordage, som giver de ansatte ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år.
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 59 år.
- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med KTO. Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra og med det kalenderår, de fylder 58 år.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension fremgår af protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, som findes i KL's Løn og Personale, afsnit 05.21.

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 58 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	1 dag	5 dage

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 20. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den 2. april 2009.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønningen efter den aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 30. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For

BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolk

Henning Pedersen

Torben Fersløv Andersen

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj
Asbjørn Andersen

For
Socialpædagogernes Landsforbund
Kirsten Nissen

Bilag A

A. Følgende nuværende uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:

- Diakon fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Århus).
- Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
- Pædagoguddannelsen på Færøerne.

B. Særligt vedrørende klubber og skolefritidsordninger

Ved ansættelse i kommunale og selvejende klubber efter dagtilbudsloven, i kommunale ungdomsskoleklubber og i skolefritidsordninger er følgende uddannelser ligestillet med uddannelsen til pædagog:

- a) Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik.
- b) Uddannelsen til lærer i folkeskolen.

C. Særligt vedrørende døgninstitutioner med intern skole

Ved ansættelse ved en døgninstitution med intern skole sidestilles uddannelsen til lærer i folkeskolen med uddannelsen til pædagog.

D. Særligt vedrørende hjem for spædbørn

Ved ansættelse ved et hjem for spædbørn sidestilles uddannelsen til sygeplejerske med uddannelsen til pædagog.

E. Følgende tidligere uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:

- Pædagog, jf. lov om uddannelse til pædagog.
- Diakon af den socialpædagogiske linje (fra Diakonskolen i Århus).
- 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 særfor sorgen.
- Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)).
- Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog).
- Andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

F. Følgende tidligere uddannelser anses for ligestillede med Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik:

- Dansk Ungdomsklubseminariums 2-årige uddannelse.
- Ungdomstringens godkendte uddannelse.

Bilag B. Oversigt over lederstillinger m.fl.

Oversigt over lederstillinger m.fl. oprettet efter de pr. 1. april 2008 gældende overenskomster, som umiddelbart overføres til overenskomst for pædagoger i lederstillinger samt oversigt over grundlønninger. I punkt 3 er dog også medtaget centralt aftalt funktionsløntillæg.

Landsdækkende overenskomster

1. Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. indgået mellem KL og BUPL (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2008 til 31. marts 2011 gældende overenskomst):

	Grundløn
Lederstillinger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber, jf. § 5A, stk. 1	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger oprettet efter kommunalbestyrelsens beslutning ved andet end daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber, jf. § 5A, stk. 5	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger oprettet som led i forsøg efter § 5A, stk. 7, med en aflønning på grundløn 34+ 3.200 kr. (31. marts 2000 niveau), 39+ 3.200 kr. (31. marts 2000 niveau) eller 44 + 3.200 kr. (31. marts 2000 niveau), jf. § 6, stk. 2	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger ved dagcentre, jf. protokollat III	Løntrin 39 + 3.200
Lederstillinger ved kommunale beboerhuse/aktivitetshuse, jf. protokollat IV	Løntrin 39 + 3.200

2. Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område indgået mellem KL, BUPL og SL (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2008 til 31. marts 2011 gældende overenskomst):

	Grundløn
Lederstillinger, jf. § 5, stk. 2	Løntrin 42

3. Overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. indgået mellem KL og SL (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2008 til 31. marts 2011 gældende overenskomst):

	Grundløn
Ledende hjemmevejledere, jf. § 2A, stk. 1	Løntrin 35 + 3.500 eller Løntrin 41 + 3.500
Forstandere ved kommunale og selvejende botilbud og døgninstitutioner, jf. § 2A, stk. 2B, nr. 1 og 2, samt § 2 C, nr. 1	Løntrin 41 + 3.500 eller Løntrin 49 + 3.500
Centerledere ved kommunale ungdomscentre, jf. § 2A, stk. 2, nr. 3 og selvejende institutioner for stofmisbru-	Løntrin 41 + 3.500

gere, jf. § 2B, nr. 5	
Institutionsledere ved kommunale og selvejende aktivitets- og samværstilbud, jf. § 2A, stk. 2, nr. 4	Løntrin 41 + 3.500 eller Løntrin 49 + 3.500
Forstandere/ledere (pædagoger) ved observationsskoler med døgnophold for eleverne, jf. § 2A, stk. 2, nr. 5 og § 2 C, nr. 3	Løntrin 41 + 3.500 eller Løntrin 49 + 3.500
Institutionsledere ved forsorgshjem og krisecentre med pædagogisk uddannelse jf. § 2A, stk. 2, nr. 8, § 2B, nr. 3 samt § 2C, nr. 2	Løntrin 41 + 3.500 eller Løntrin 49 + 3.500
Souschefer ved forsorgshjem og krisecentre med pædagogisk uddannelse jf. § 2A, stk. 2, nr. 8, § 2B, nr. 3 samt § 2C, nr. 2	Løntrin 36 + 4.000 eller Løntrin 42 + 4.000

Hertil kommer følgende centralt aftalt funktionsløntillæg.

Stillingsbetegnelse	Pensionsgivende tillæg
Forstander ved døgninstitutioner og botilbud samt institutionsleder ved § 109 og 110-institutioner med grundløn 49 (pr. 1. april 2009: 49 +3.500 kr.)	8.800
Forstander ved døgninstitutioner og botilbud samt institutionsleder ved § 109 og 110-institutioner med grundløn 41 (pr. 1. april 2009: 41+3.500 kr.)	24.200
Institutionsleder ved institutioner, jf. § 2A, stk. 2, punkt 4 med grundløn 49 (pr. 1. april 2009: 49+3.500 kr.)	0
Institutionsleder ved institutioner jf. § 2A, stk. 2, punkt 4 med grundløn 41 (pr. 1. april 2009: 41+3.500 kr.)	7.800
Centerleder ved ungdomscenter eller institutioner for stofmisbrugere	24.200
Ledende hjemmevejleder	7.000
Souschef ved § 109 og 110-institutioner med grundløn 35 (pr. 1. april 2009: 36+4.000 kr.)	14.000
Souschef ved § 109 og 110-institutioner med grundløn 41 (pr. 1. april 2009: 42+4.000 kr.)	14.800

Vedrørende personale, til hvem grundlønserhøjelsen pr. 1. april 2003 blev givet som et tillæg, henvises til 64.01, bilag 1.

4. Overenskomst for pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning, bortset fra central pladsanvisning i Frederiksberg Kommune indgået mellem KL, Frederiksberg Kommune, Københavns Kommune og FOA (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2005 til 31. marts 2008 gældende overenskomst):

	Grundløn
Lederstillinger ved kommunale dagplejeordninger, jf. § 4, stk. 2	Løntrin 33 eller Løntrin 38 eller Løntrin 43

Souschefer ved kommunale dagplejeordninger, jf. § 4, stk. 2	Løntrin 29 + 7.700
Lederstillinger ved den centrale pladsanvisning, jf. § 5, stk. 2 og 3	Løntrin 29

5. Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser indgået mellem KL, Københavns Kommune og FOA:

	Grundløn
Lederstillinger som legepladsleder	Løntrin 34

Overenskomster specielt vedr. Københavns og Frederiksberg Kommune

6. Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale daginstitutioner mv. indgået mellem Københavns Kommune og FOA (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2005 til 31. marts 2008 gældende overenskomst):

	Grundløn
Lederstillinger ved kommunale daginstitutioner og klubber, samt ved daginstitutioner og klubber, der i det væsentlige udfører tilsvarende opgaver, jf. § 4, stk. 2	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger i skolefritidsordninger oprettet i henhold til folkeskolelovens § 3, stk. 4, jf. § 4, stk. 2	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Ledere for ansatte i særlige stillinger efter overenskomstens § 1A, pkt. 15	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger ved dag- og aktivitetscentre	Løntrin 38 + 3.200

7. Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. indgået mellem Københavns Kommune og FOA (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2005 til 31. marts 2008 gældende overenskomst):

	Grundløn
Forstandere jf. § 4, stk. 2, nr. 1	Løntrin 41 eller Løntrin 49
Institutionsledere jf. § 4, stk. 2, nr. 2	Løntrin 41 eller Løntrin 49

8. Overenskomst for Pædagogisk personale ved Frederiksberg Kommunes boformer indgået mellem Frederiksberg Kommune og FOA (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2002 til 31. marts 2005 gældende overenskomst):

	Grundløn
Forstandere jf. § 4, stk. 2, nr. 1	Løntrin 41 eller Løntrin 49
Forstandere jf. § 4, stk. 2, nr. 2	Løntrin 38

Protokollat nr. 1. 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 for ansatte med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet.

Der henvises til vejledning om aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes personalepolitik.

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejderne og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens 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. Udviklingsplanerne kan være individuelle eller gruppe-/teambaserede.

Bemærkning:

Med henblik på at kvalificere dialogen om medarbejdernes udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. §4 i aftale om kompetenceudvikling. Endvidere drøfter SU/MED-udvalget bl.a. sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2

Ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. Inden udgangen af 2009 gør de lokale parter status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

Stk. 3

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 30. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For

BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolk

Henning Pedersen

Torben Fersløv Andersen

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj
Asbjørn Andersen

For
Socialpædagogernes Landsforbund
Kirsten Nissen

Protokollat nr. 2. 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 30. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For

BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolk

Henning Pedersen

Torben Ferslov Andersen

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Kirsten Nissen

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.

Lønafledede 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 skattebegünstigede 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 medarbejderes 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 træder i kraft ved udsendelsen.

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.

Tiltrådt:

Den 6. maj 2010

For KL: Michael Ziegler / Nanna Abildstrøm

For FOA – Fag og Arbejde: Dennis Kristensen / Steen Parker Sørensen

Den 25. oktober 2010

For KL: Michael Ziegler / Steen Rasmussen

For Socialpædagogernes Landsforbund: Kirsten Nissen

Den 17. december 2010

For KL: Michael Ziegler / Steen Rasmussen

for BUPL: Henning Pedersen / Torben Ferslov Andersen

Protokollat nr. 4 – 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 2010 til 31. marts 2011

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter ansatte

- a) som i perioden 1. januar 2010 til og med 31. marts 2011 overgår 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 Regionernes Lønnings- og takstnævn (RLTN) og Socialpædagogernes Landsforbund
- c) som opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne indgået mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund, FOA – Fag og Arbejde og BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk eller som omfattes af overenskomsten efter aftale mellem parterne.

Der henvises til bilag B, hvor det fremgår, hvilke lederstillinger, der umiddelbart er omfattet af lederoverenskomsten.

Bemærkning:

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

Stk. 2

I forbindelse med overgangen udsteder ansættelsesmyndigheden nye ansættelsesbreve eller tillæg til eksisterende ansættelsesbreve til de overførte ansatte.

§ 2. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder

Stk. 1

De ansatte er fra overgangstidspunktet omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne indgået mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund, FOA – Fag og Arbejde og BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk med mindre andet følger af særvilkårene i §§ 3 og 4.

Stk. 2

Eventuelle tjenstemandsansatte pædagoger følger tjenstemandsregulativet og Aftale for tjenstemandsansatte hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner (NIS 64.02), med mindre andet følger af særvilkårene i § 3 og 4.

Stk. 3

Eventuelle reglementsansatte pædagoger følger Reglement for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte personale ved amtskommunale/kommunale døgninstitutioner og ved selvejende døgninstitutioner, hvormed Amtsrådene/ kommunalbestyrelserne har indgået driftsoverenskomst i henhold til § 96 i lov om social bistand (NIS 64.03) og Aftale vedrørende aflønning mv. for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte pædagogisk uddannede personale ved kommunale døgninstitutioner og ved selvejende døgninstitutioner, hvormed kommunalbestyrelsen har indgået aftale (NIS 64.04).

Bemærkning:

Forhandlings- og aftaleretten udøves af parterne i KL-overenskomsten.

Kapitel 2. Særvilkår indtil overenskomstperiodens udløb

§ 3. Løn- og pensionsvilkår

Stk. 1

Aflønning, indbetaling af pensionsbidrag samt adgang til seniordage/-bonus sker efter bestemmelser svarende til overenskomst vedrørende pædagogisk personale og husholdningsledere ved døgninstitutioner m.v. indgået mellem RLTN og Socialpædagogerne Landsforbund. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen, pensionsbidrag og seniordage/-bonus, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Bemærkning:

I relation til adgang til seniordage er de ansatte således ikke omfattet af pkt. 3 i protokollat mellem KL og KTO om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer samt bestemmelserne om supplerende seniordage i overenskomsten, men af de tilsvarende regler i den regionale aftale og overenskomst.

Stk. 2

Der kan aftales lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse, jf. fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche (NIS 09.06).

Bemærkning:

Der er for overenskomstperioden 2008-2011 ikke afsat lige mange midler til lokal løndannelse i regionerne og i kommunerne. For ledere er der således afsat følgende midler til lokal løndannelse i henholdsvis regionerne og kommunerne:

Udmøntningstidspunkt	Regionerne	Kommunerne
1.4.2010	1,25 % (forstandere, institutionsledere og centerledere) 0,80 % øvrige ledere	1,25 %

Det er ikke hensigten at stille medarbejderne ringere i lønudviklingen efter overgangen til en kommune. Kommunen forudsættes derfor i den lokale løndannelse for de overførte regionale medarbejdere at tage højde for, hvad der er afsat til lokal løndannelse på det regionale område. For 2010 er ledere ikke omfattet af udmøntningsgarantien jfr. Aftale om udmøntningsgaranti.

I perioden indtil overenskomstperiodens udløb kan den ansatte være omfattet af særvilkår på grundlag af lokale kutymmer eller lokale aftaler, som var gældende under ansættelse i regionen.

Med overenskomstperiodens udløb forstås, at den overenskomstperiode, inden for hvilken den aktuelle overgang sker, udløber. Det vil sige, at hvis overgangen f.eks. sker pr. 1. januar 2010, gælder særvilkårene frem til og med den 31. marts 2011 – altså frem til udløbet af overenskomstperioden 2008-2011.

Særvilkår kan fx udspringe af forhåndsaftaler, der er indgået før overgangstidspunktet, men hvor den ansatte først opfylder kriterierne efter dette. Som eksempel kan nævnes forhåndsaftaler, der fastlægger, at et tillæg ydes, når den ansatte har gennemført en bestemt uddannelse.

Et andet eksempel kan være aftaler, kutymmer eller retningslinjer om lokalt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på særlige dage eller mærkedage og jubilæumsgratualer.

Et tredje eksempel kan være aftaler om vilkår for den enkelte ansatte, der er indgået før overgangstidspunktet i henhold til rammeaftaler.

Sådanne vilkår kan kun opsiges i det omfang, de pågældende kutymmer eller lokale aftaler m.m. kunne opsiges før overgangen til kommunen.

Dette gælder også åremålsaftaler, generationsskifteaftaler, aftaler om seniorstillinger og aftaler om fratrædelsesordninger, også selv om aftalen først udløber efter overenskomstperiodens udløb.

Stk. 3

Den ansatte er sikret hidtidig løn og bevarer sin løn inkl. de lønstigninger, der er aftalt i perioden indtil overenskomstperiodens udløb. De enkelte løndele er pensionsgivende i samme omfang som hidtil.

Bemærkning:

Løngarantien omfatter ændringer af lønnen, som er begrundet i overførslen.

Løngarantien omfatter nettoløn. Ved nettoløn forstås i denne sammenhæng løn ekskl. pensionsbidrag og arbejdstidsbestemte tillæg. Tidsbegrænsede tillæg mv. indgår i løngarantien indtil det tidspunkt, hvor perioden udløber.

Lønnens sammensætning kan ændres.

Stk. 4

Løngarantien sikrer ikke mod ændringer i lønnen som følge af:

1. Ændring i beskæftigelsesgraden
2. Nedgang i udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg
3. Ændring af områdetillæg

Ændringer kan i disse tilfælde finde sted i overensstemmelse med de gældende regler.

Stk. 5

Løngarantien er ikke til hinder for, at der lokalt aftales bedre vilkår.

§ 4. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

En ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages

med mindst en måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af de kommunale overenskomster/aftaler, jf. dog stk. 3.

Stk. 2

En tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan vælge, at særvilkårene efter § 3 bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Tjenestemanden er herefter fuldt ud omfattet af de kommunale aftaler, jf. dog stk. 5 og § 4.

Bemærkning til stk. 1-2:

Kommunen skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1 – 2]. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

Stk. 3

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

§ 5. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingsskift inden overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

En ansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i §§ 3 og 4. Den ansatte er fra dette tidspunkt fuldt ud omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne indgået mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund, FOA – Fag og Arbejde og BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk .

Bemærkning:

Tilkendegivelser i forbindelse med ønskerunder og lignende, der indgår i ledelsens beslutningsgrundlag i forbindelse med indplacering i en stilling, betragtes ikke som ansøgt overgang.

Stk. 2

En reglementsansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling i en kommune, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i § 3. Den reglementsansatte er fra dette tidspunkt fuldt ud omfattet af de aftaler, der er gældende for reglementsansat personale (NIS 64.02).

Stk. 3

En tjenestemandsansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling i en kommune, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i § 3. Tjenestemanden er fra dette tidspunkt fuldt ud omfattet af de aftaler, der er gældende for tjenestemandsansat personale i kommunerne (NIS 64.03).

Stk. 4

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

Stk. 5

Kommunen og den ansatte kan aftale, at særvilkårene i §§ 3 og 4 gælder indtil overenskomstperiodens udløb.

Bemærkning:

Ved indplacering i det kommunale lønsystem forhandles og indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation i henhold til hidtidig praksis.

Kapitel 3. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb

§ 6. Indplacering i det kommunale lønsystem efter overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

Efter overenskomstperiodens udløb indplaceres den ansatte lønmæssigt i overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne indgået mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund, FOA – Fag og Arbejde og BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk. Med mindre andet aftales lokalt fastsættes grundlønningen som hidtidig grundløn inkl. eventuelt grundlønstillæg.

Stk. 2

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne indgået mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund, FOA – Fag og Arbejde og BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk, 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 lønde, der tidligere var pensionsgivende.

§ 7. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb

Kommunen kan efter overenskomstperiodens udløb 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.

§ 8. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb 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.

§ 9. Særligt vedrørende tjenestemænd

Bestemmelserne i §§ -6-8 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

Kapitel 4. Ikrafttræden og ophør

§ 10. Ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen har virkning fra 1. januar 2010 og gælder i perioden indtil udgangen af marts måned 2011, på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse, jf. dog stk. 2.

Stk. 2

§§ 6-9 gælder også efter 1. april 2011. Bestemmelserne kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 5. januar 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk

Henning Pedersen

Torben Ferslov Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Asbjørn Andersen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen