

Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser i Århus og Køben- havns Kommuner

KL

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	6
§ 5. Funktionsløn	6
§ 6. Kvalifikationsløn	7
§ 7. Resultatløn	8
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg	8
§ 9. Funktionærlov	9
§ 10. Pension	9
§ 11. ATP	11
§ 12. Arbejdstid	12
§ 13. Betaling for arbejde i tiden kl. 17- 6 samt på søn- og helligdage m.fl.	12
§ 14. Overarbejdsbetaling	12
§ 15. Frit valg mellem frihed, pension og løn	13
§ 16. Feriekoloni	14
§ 17. Tjenestedragt	14
§ 18. Barns 1. og 2. sygedag	14
§ 19. Tjenestefrihed	15
§ 20. A-kassemedlemskab	15
§ 21. Opsigelse	15
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	16
Kapitel 3. Timelønnede	18
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling	18
§ 24. Pension	18
§ 25. Opsigelse	19
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	19
Kapitel 4. Pædagogisk assistent elever	20
§ 27. Område	20
§ 28. Løn	20
§ 29. Ansættelsesbrev	21
§ 30. Arbejdstid under praktik	21
§ 31. Ferie	21
§ 32. Sygdom og barns 1.[O.08] og 2.[O.08] sygedag	22
§ 33. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager	22
§ 34. Befordring, time- og dagpenge under praktik	22
§ 35. Opsigelse af PGU - elever	22
§ 35 A. Ophør af uddannelsesaftale (gældende fra 1. august 2008)	22
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	23
§ 36. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	23

Bilag 1. Inspirationskatalog.....	24
Funktionsløn:	24
Kvalifikationsløn:.....	24
 Protokollat nr. 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	25
 Protokollat nr. 2. Kompetenceudvikling/udviklingsplan	26
§ 1. Formål.....	26
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	26
§ 3. Drøftelse	27

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

[O.08] Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som legepladsledere (alene gældende til 1. april 2009), legepladspædagoger, legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter ved de offentlige legepladser i Århus og Københavns Kommuner.

Bemærkning:

Stillinger som legepladsleder (alene gældende til 1. april 2009) og legepladspædagog vil alene kunne genbesættes på overenskomstvilkår.

Stk. 2

Ved en legepladsleder og legepladspædagog forstås en person, der har gennemført en af følgende uddannelser:

1. Pædagoger uddannet i henhold til lov om uddannelse af pædagoger.
2. Ældre uddannelser: børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen, fritidspædagog (to-årig eller tre-årig uddannelse), børnehavepædagog (to-årig eller tre-årig uddannelse), socialpædagog (tre-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)) fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (tre-årig uddannelse til socialpædagog).

Stk. 3

Den respektive arbejdsgiverpart kan efter forhandling med FOA – Fag og Arbejde, godkende, at personer, der har gennemgået andre end de i stk. 2 nævnte uddannelser, omfattes af overenskomstens bestemmelser om uddannede.

Stk. 4

Efter aftale mellem kommunalbestyrelsen og den lokale afdeling af FOA – Fag og Arbejde, kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Bemærkning:

Stillinger som legepladsleder bør fortrinsvis besættes med en person, der har gennemført en af de i overenskomstens § 1, stk. 2 nævnte uddannelser.

Gældende til 1. april 2009:

Ansættelse af en ikke uddannet leder drøftes med FOA – Fag og Arbejde.

[O.08]

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte som,

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
 2. er ansat til mere end 1 månedskæftigelse,
- aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2008 til og med 1. december 2008 eller ansættelse fra 16. januar 2009 til og med 16. februar 2009.

Stk. 2

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
 2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2008 til og med 30. november 2008 eller ansættelse fra 16. januar 2009 til og med 15. februar 2009.

Det henstilles, at man i videst muligt omfang undgår ansættelser med under 8 timers ugentlig beskæftigelse.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6, og
4. Resultatløn, jf. § 7

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af:

- Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche,
- Aftale om udmøntningsgaranti og
- Aftale om gennemsnitsløngaranti

Bemærkning:

Fællesaftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, procedureaftaler, rets- og interesselvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Fællesaftale om lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.06.

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

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

[O.08] *Gældende til 1. april 2009: Legepladsleder:* For legepladsledere er grundlønnen løntrin 33 (pr. 1. april 2009 løntrin 34).

Ledere overgår den 2. april 2009 til ansættelse efter overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne.

Legepladspædagog: For legepladspædagoger er grundlønnen løntrin 23 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau) (pr. 1. april 2009 løntrin 25 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau)).

Legepladsmedarbejder: For legepladsmedarbejdere over 18 år er grundlønnen løntrin 12 (pr. 1. april 2009 løntrin 14).

(Gældende fra 1. april 2009)

Pædagogiske assistenter: For pædagogiske assistenter er grundlønnen løntrin 20.

Stk. 3

Grundlønshøjelserne pr. 1. april 2009 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte. **[O.08]**

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkning:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

I bilag 1 til overenskomsten er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn.

§ 6. 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 [O.08]

1. Legepladspædagoger, som efter 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2 ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 27 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau), aflønnes efter løntrin 27 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau) (pr. 1. april 2009 løntrin 29).
2. Legepladspædagoger, som efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2 ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 29 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau), aflønnes efter løntrin 31 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau) (med virkning fra 1. april 2009 løntrin 33).

Bemærkning:

I garantilønnen medregnes også beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen før 1. april 2000.

Såvel den udbetalte løn som den pensionsgivende løn for legepladspædagoger skal svare til aflønning efter løntrin 27 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau) (med virkning fra 1. april 2009 løntrin 29) henholdsvis løntrin 31 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau) (med virkning fra 1. april 2009 løntrin 33).

3. Legepladsmedarbejdere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse som månedslønnet legepladsmedarbejder, ydes 3 løntrin oveni grundlønnen.
4. Pr. 1. april 2009 gælder følgende:
Legepladsmedarbejdere, som har 11 års sammenlagt beskæftigelse som legepladsmedarbejder, ydes yderligere 3 løntrin oven i grundlønnen. [O.08]
5. *(Gældende til 31. marts 2009)* Legepladsmedarbejdere, som har gennemført PGU, ydes et tillæg på kr. 16.350 årligt (31. marts 2000-niveau).
6. *(Gældende fra 1. april 2009)* For pædagogiske assistenter, som har 4 års samlet beskæftigelse som legepladsmedarbejder, ydes yderligere 3 løntrin oven i grundlønnen.

7. *(Gældende fra 1. april 2009) For pædagogiske assistenter, som har 6 års samlet beskæftigelse som legepladsmedarbejder, ydes yderligere 3 løntrin oven i grundlønnen.*

Stk. 3

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

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

I bilag 1 til overenskomsten er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

§ 7. Resultatløn

[O.08] Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning. **[O.08]**

§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg

Stk. 1

Ansatte efter denne overenskomst, som var ansat den 31. marts 1998 i forbindelse med gruppens overgang til ny løndannelse, bevarede i denne forbindelse som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. (Personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe pågældende er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til ny løndannelse.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst, der oppebærer overgangstillæg ydet i forbindelse med overgangen til ny løndannelse pr. 1. april 1998, bibeholder disse tillæg uændret under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra situationer, hvor den pågældende ansættes i en stilling på et andet grundlønstrin.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg, ligesom det ikke indgår i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende fremover

§ 9. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19. Opsigelse og § 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

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), værnepligt (jf. Funktionærlovens § 6), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

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

§ 10. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning for:

1. **[O.08]** Legepladsledere og legepladspædagoger som er fyldt 21 år
 - *Gældende til 1. april 2009: Legepladsledere:* Det samlede pensionsbidrag udgør 15,00% af de pensionsgivende lønde.
 - *Legepladspædagoger:* Det samlede pensionsbidrag udgør 13,14% (pr. 1. april 2009 13,50%) af de pensionsgivende lønde. **[O.08]**
2. Legepladsmedarbejdere som:
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter inden for en 8 års periode tidligst regnet fra den 1. april 1999.
 - *Legepladsmedarbejdere:* Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50% af de pensionsgivende lønde.
3. For PGU elever og pædagogisk assistentelever etableres der efter endt elevtid en pensionsordning på 12,50%.
4. Med virkning fra 1. april 2006 bevarer legepladsmedarbejdere, der gennemgår GUV uddannelsen, deres hidtidige pensionsbidrag opnået forud for uddannelsens påbegyndelse.

Bemærkning:

- Uddannelsen til Pædagogisk assistent (PAU) som GUV er reguleret ved lov om erhvervsrettet grunduddannelse, for tiden lovbekendtgørelse nr. 1051 af 29. august 2007 samt bekendtgørelse nr. 163 af 7. marts 2008 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik, og

- som er berettiget til godtgørelse i henhold til bekendtgørelse nr. 772 af 27. juni 2007 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse
- samt har fået orlov uden løn til formålet.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 22, nr. 10, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Kommunen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 og 2 gælder ikke for: Tjenestemænd, pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, der offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog bemærkningerne til § 5, stk. 2 og § 6, stk. 3.

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 for legepladsledere og legepladspædagoger til Sampension KP LIVSFORSIKRING A/S.

Kommunen indbetaler pensionsbidraget for legepladsmedarbejdere til Pen-Sam Gruppen.

Sampension KP LIVSFORSIKRING A/S

Tuborg Havnevej 14,
2900 Hellerup

Pen-Sam Gruppen
Jørgen Knudsens Vej 2
3250 Farum

Stk. 6

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Pensionskassen månedsvis i tilknytning til lønudbetalingen, og pension ydes i henhold til den af denne overenskomsts parter godkendte pensionsvedtægt.

Stk. 7 [O.08]

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.

Bemærkning:

Den ansattes rettigheder er fastsat i de vedtægter, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningen.

Der tilkommer udover de i stk.1. nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren. **[O.08]**

§ 11. ATP

1. For legepladspersonale under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

2. **[O.08]** Med virkning fra 1. januar 2009 forhøjes ATP-satserne til:

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. [O.08]

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af kommunen.

Stk. 2

Arbejde i aften/natperioden kan afregnes ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften/natperioden, i stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i aften/natperioden, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

§ 13. Betaling for arbejde i tiden kl. 17- 6 samt på søn- og helligdage m.fl.

Stk. 1

De i Århus Kommune ansatte, der udfører arbejde i tiden mellem kl. 17.00 og 6.00 oppebærer en godtgørelse herfor på 18,35 kr. (31. marts 2000-niveau eller udfører arbejde på søn- og helligdage oppebærer en godtgørelse på 40,39 kr. (31. marts 2000-niveau).

Stk. 2

De i Københavns Kommune ansatte der udfører arbejde i tiden mellem kl. 17.00 og 6.00 samt på søn- og helligdage oppebærer en godtgørelse på 18,57 kr. (31. marts 2000-niveau).

For tjeneste på lørdage efter kl. 11.00 på søn- og helligdage kl. 0 -24, på mandage kl. 0 - 4, 1. maj kl. 0 -24 samt grundlovsdag efter kl. 12.00 oppebærer en godtgørelse på 22,04 kr. (31. marts 2000-niveau).

§ 14. Overarbejdsbetaling

Stk. 1

Som overarbejde betragtes tjeneste, der er pålagt udover den i § 11 aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ved tjenesteliste eller lignende, ekstratjeneste og tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste.

Stk. 2

Forekommende overarbejde kan godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af henholdsvis 50% og 100% beregnet efter nedenstående regler.

Stk. 3

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale)repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4

Overarbejde der ikke godtgøres med frihed, aflønnes med en timeløn beregnet som 1/1924 af årslønnen jf. §§ 4, 5, og 6 med tillæg af henholdsvis 50% og 100%. Overar-

bejdsbetaling pr. time beregnes på grundlag af en sats, som fremkommer ved at dividere årslønnen, jf. §§ 4, 5 og 6 med 1924.

De med tillæg af 50% beregnede satser ydes for de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør på ugens 5 første hverdage (mandag-fredag), samt for indtil 3 overarbejdstimer (i København dog 2 timer) på arbejdsfri lørdage før kl. 12.00. De med tillæg af 100% beregnede satser ydes for andet overarbejde.

Stk. 5

Satser i henhold til stk. 4 ydes efter den lønmæssige placering den 1. i den måned, hvori overarbejdsbetalingen kommer til udbetaling.

Stk. 6

Når en legepladsleder eller en legepladspædagog tilsiges til at udføre overarbejde, skal dette meddeles vedkommende dagen forud. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på kr. 26,56 (31. marts 2000-niveau). Samme regel gælder for deltidsansatte, der tilsiges til at udføre merarbejde.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på cirkulære nr. 18 af 28. juni 1977, nr. 19 af 30. marts 1981 og nr. 49 af 13. december 1983.

§ 15. Frit valg mellem frihed, pension og løn

I. Gældende for legepladspædagoger.

Med virkning fra 1. april 2009 kan den enkelte legepladspædagog (excl. personer der den 2. april 2009 overgår til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne) vælge mellem følgende:

1. Et fritvalgstillæg på 0,7% af lønnen. Tillægget beregnes af de pensionsgivende lønde. Tillægget er pensionsgivende, og der ydes særlig feriegodtgørelse af tillægget. Tillægget ydes månedsvis bagud.
2. En forhøjelse af pensionsbidragssatsen 13,50 til 14,30%.
3. Medarbejdere kan fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år, i stedet vælge at holde 2 seniordage. Seniordagen afholdes efter tilsvarende regler som seniordage i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

Den enkelte medarbejder skal senest den 1. oktober 2008 give arbejdsgiveren skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker fritvalgstillæg, ekstra pensionsbidrag eller seniorfridage.

Medarbejdere, der ansættes efter 1. oktober 2008, skal give besked ved ansættelsen.

Medarbejdere, der tiltræder i et løbende kalenderår, som vælger 1 seniordag efter pkt. 3, har først krav på seniordagen i det efterfølgende kalenderår. I det løbende kalenderår ydes der fritvalgstillæg, med mindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte.

II. Gældende for legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter.

Med virkning fra 1. januar 2010 kan den enkelte legepladsmedarbejder eller pædagogisk assistent vælge mellem følgende:

1. Et fritvalgstillæg på 0,7% af lønnen. Tillægget beregnes af de pensionsgivende lønde. Tillægget er pensionsgivende, og der ydes særlig feriegodtgørelse af tillægget. Tillægget ydes månedsvis bagud.
2. En forhøjelse af pensionsbidragssatsen fra 12,50% til 13,30%.
3. Medarbejdere kan fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år, i stedet vælge at holde 2 seniordage. Seniordagen afholdes efter tilsvarende regler som seniordage i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

Den enkelte medarbejder skal senest den 1. oktober 2009 give arbejdsgiveren skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker fritvalgstillæg, ekstra pensionsbidrag eller seniorfridage.

Medarbejdere, der ansættes efter 1. oktober 2009, skal give besked ved ansættelsen.

Medarbejdere, der tiltræder i et løbende kalenderår, som vælger 1 seniordag efter pkt. 3, har først krav på seniordagen i det efterfølgende kalenderår. I det løbende kalenderår ydes der fritvalgstillæg, med mindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte.

Gældende for både I og II.

Modtager arbejdsgiveren ikke besked fra medarbejderen, ydes der fritvalgstillæg.

Der kan ikke foretages omvalg i indeværende overenskomstperiode.

§ 16. Feriekoloni

Der er lokalt mulighed for at aftale anvendelse af de koloniregler, der gælder for daginstitutionsområdet.

§ 17. Tjenestedragt

Der kan ydes ansatte efter denne overenskomst arbejdstøj efter nærmere af kommunen efter forhandling med de ansatte fastsatte regler.

Bemærkning:

Der er for Københavns Kommunes vedkommende med FOA – Fag og Arbejde enighed om, at den nuværende ordning, hvorefter der ydes en tøjgodtgørelse på kr. 600,- årligt, kan fortsætte, indtil andet aftales jf. ovenfor.

§ 18. 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 sygedag, [O.08](med virkning fra 1. april 2009 første og anden sygedag)[O.08] 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 der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstids-bestemte tillæg.

Stk. 3

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

§ 19. 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.

§ 20. A-kassemedlemsskab

Kommunen er frit stillet med hensyn til antagelse af ansatte, idet der dog fortrinsvis antages medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 21. 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

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til forbundet ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes forbundet skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følge af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til:

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

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

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af de kommunale forhandlingsorganer og 2 af FOA - Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand.

Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege denne. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

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

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. For nævnet kan afhøres parter og vidner.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller i kommunens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem kommunen og den ansatte har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder nævnet, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, kan det pålægges kommune at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse, svarende til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet.

Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

1. [O.08] Ansættelsesbreve(04.11).[O.08]
2. [O.08] Lønninger(04.30).[O.08]

4. **[O.08]**Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32).**[O.08]**
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion).

Bemærkning:

Såfremt en månedslønnet legepladsmedarbejder fungerer i en legepladsleders sted under dennes fravær, ydes der funktionsvederlag efter de i aftalen gældende regler.

Funktionsvederlaget aftales lokalt.

Kan der ikke opnås enighed, beregnes tillægget som forskellen mellem den pågældendes løn og lønnen til en lege-pladspædagog efter § 4.

7. Lønberegning/lønfradrag (04.38).
9. Supplerende pension.
10. **[O.08]**Opsamlingsordningen (26.01).**[O.08]**
11. **[O.08]**Gruppeliv(04.74).**[O.08]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).
14. Deltidsarbejde (04.83).
15. Tidsbegrænset ansættelse (04.84).
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86). Gælder alene for Frederiksberg Kommune.
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87).
20. Ferie.
21. **[O.08]**Barsel mv. (05.13).**[O.08]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15).
23. **[O.08]**Seniorpolitik (05.21).**[O.08]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71).
26. **[O.08]**Kompetenceudvikling (05.31).
Ansatte efter denne overenskomst med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet er omfattet af supplerende aftale om kompetenceudvikling/ udviklingsplan. Aftalen findes i bilag 6.**[O.08]**
27. Socialt kapitel (05.41).
Hjemmedagplejere er omfattet af supplerende aftale om socialt kapitel, jfr. fortolkningsbidrag til ”Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob”, jf. protokollat 1.
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51).
29. Retstvistaftalen (05.61).
30. **[O.08]**Aftale om kontrolforanstaltninger.**[O.08]**
31. **[O.08]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80).**[O.08]**

- 32. [O.08]MED og tillidsrepræsentanter (05.86).[O.08]
- 33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.
- 34. [O.08]Aftale trivsel og sundhed.[O.08]
- 35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.00).

Kapitel 3. Timelønnede

§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

Stk. 2

Til timelønnede ansatte udbetales lønnen månedsvis bagud. Sker udbetaling gennem et pengeinstitut, kan den ansatte bestemme, til hvilket penge-institut lønnen skal overføres. Terminen for lønudbetaling kan efter lokal aftale ændres fra månedsløn til 14 dages løn.

Bemærkning:

Lønudbetaling finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Stk. 3

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

§ 24. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning for timelønnede, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002.

Pensionsprocenten fremgår af § 10, stk. 2, nr. 1-4.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 22, pkt. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 og 2 gælder ikke for:

Tjenestemænd, pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, der offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 3

Kommunen indbetaler pensionsbidraget i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 4

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, jf. bemærkningerne til § 5, stk. 2 og § 6, stk. 3.

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. 5

Kommunen indbetaler pensionsbidraget for legepladsledere og lege-pladspædagoger til Sampension KP LIVSFORSIKRING A/S.

Kommunen indbetaler pensionsbidraget for legepladsmedarbejdere til Pen-Sam Gruppen.

Sampension KP LIVSFORSIKRING A/S

Tuborg Havnevej 14,
2900 Hellerup

Pen-Sam Gruppen
Jørgen Knudsens Vej 2
3250 Farum

§ 25. Opsigelse

Stk. 1

For timelønnede, som er ansat til varig beskæftigelse, er det gensidige opsigelsesvarsel i de første 3 måneder 14 dage til en måneds udgang, herefter 1 måned til en måneds udgang.

Stk. 2

En tidsbegrænset ansættelse ophører dog uden varsel, når det aftalte tidsrum er udløbet.

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 10. ATP.

§ 11. Arbejdstid.

§ 12. Betaling for arbejde i tiden kl. 17-6 samt på søn- og helligdage m.fl.

§ 13. Overarbejdsbetaling.

§ 14. Feriekoloni.

§ 18. A-kasemedlemsskab.

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede), dog bortset fra nr. 7, lønberegning/lønfradrag og 8, åremålsansættelse.

Stk. 2

Timelønnede, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelses-område, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Kapitel 4. Pædagogisk assistent elever

§ 27. Område

Dette kapitel omfatter elever under loven om erhvervsuddannelser (for tiden lov-bekendtgørelse nr. 1244 af 23.10.2007), jf. bekendtgørelsen om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik (for tiden BEK. nr. 163 af 7.3.2008 som ændret ved BEK nr. 565 af 19.6. 2008).

Kapitlet omfatter endvidere PGU elever under uddannelse efter de hidtil gældende regler.

§ 28. Løn

Stk. 1

Der udbetales til eleven en løn, som udgør følgende grundbeløb pr. måned (31. marts 2000-niveau):

	1. år	2. år
Under 18 år	kr. 6.101,18	kr. 6.101,18
over 18 år (fra den 1. i den efterfølgende måned)	kr. 7.797,85	kr. 8.294,67

Stk. 2

[1.1.08] Elever, der påbegynder elevuddannelse pr. 1. januar 2008 eller derefter, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med voksenelevløn.

Med relevant beskæftigelse forstås i denne sammenhæng, at eleven inden for de seneste 4 år før elevkontraktens indgåelse har været beskæftiget:

- Som legepladsmedarbejder,
- som dagplejer,
- som omsorgs- og pædagogmedhjælper,
- som klubmedarbejder,
- som legepladsmedarbejder,
- som ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til protokollat I til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.,
- som pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkret ansættelsesforhold.

Ansættelse med mindst 24 timer i gennemsnit pr. uge medregnes fuldt ud. Ansættelse med mellem 8 og 24 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse medregnes med 50%.

Eksempel:

20 timers ansættelse i 6 måneder regnes som 3 måneders beskæftigelse i henhold til bestemmelsen.

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Voksenelever aflønnes på løntrin 12, pr. 1 april 2009 løntrin 14.

Bemærkning:

Et års relevant beskæftigelse dokumenteres af eleven forud for elevkontraktens indgåelse. **[1.1.08]**

Stk. 3.

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikkens særlige beliggenhed (fx i aften- og natperioden).

Stk. 4

Lønnen procentreguleres som anført i den til enhver tid gældende aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

Påbegyndes uddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

$$\frac{\text{Løn pr. md.} \times (\text{antal kalenderdage, der vedr. udd. i den aktuelle kalendermåned})}{\text{Antal kalenderdage i den aktuelle måned}}$$

§ 29. Ansættelsesbrev

Aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder.

Bemærkning:

Elevkontrakten udgør ansættelsesbrevet.

§ 30. Arbejdstid under praktik

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2

Ved praktikantens deltagelse i koloniophold medregnes 7,4 timer pr. dag.

Bemærkning:

Det forudsættes, at parterne ved praktikkens start har forholdt sig til praktikkens nærmere forløb, herunder møder på institutionen mv.

§ 31. Ferie

Stk. 1

Ferie afholdes i videst muligt omfang uden for praktikperioden.

Stk. 2

Aftale om ferie (05.12) gælder.

Bemærkning:

[O.08] Som bilag 3 er gengivet ferieaftalens bestemmelser for pædagogiske assistent elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser. [O.08]

§ 32. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag

De regler vedrørende løn under sygdom og barns 1. sygedag [O.08] (med virkning fra 1. april 2009 1. og 2. sygedag) [O.08], der gælder på praktikstedet for ansatte omfattet af denne overenskomst, finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

§ 33. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager

PA-elever er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt om tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 34. Befordring, time- og dagpenge under praktik

De på praktikstedet gældende regler om godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel og time- og dagpenge under tjenesterejser finder tilsvarende anvendelse for praktikanter omfattet af dette protokollat.

§ 35. Opsigelse af PGU - elever

Stk. 1

Elever kan inden for de første tre måneder opsiges med 14 dages varsel og kan opsiges deres stilling med samme varsel. I resten af elevtiden kan de opsiges med en måneds varsel til den 1. i en måned og kan opsiges deres stilling med samme varsel.

Stk. 2

Ved elevtidens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

§ 35 A. Ophør af uddannelsesaftale (gældende fra 1. august 2008)

Stk. 1.

[O.08] Bestemmelsen gælder for elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2.

Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder for elever, der starter deres uddannelse pr. 1. august eller derefter.

I bilag 4 ses et uddrag af de relevante bestemmelser vedr. ophør af uddannelsesaftale. [O.08]

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 36. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2008, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter 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 lønnen 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

FOA - Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Jakob Sølvhøj

Bilag 1. Inspirationskatalog

Funktionsløn:

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 overlappe hinanden:

- Brugergruppens sammensætning, forældre/børn,
- stedfortræderfunktion,
- legepladsens karakter (fx speciallegeplads),
- opgaver i forhold til særlige børne/ungegrupper (handicappede, fremmedsprogede, lokalområde o.l.),
- legepladsens åbningstider,
- konkrete forhold i arbejdstilrettelæggelsen,
- fysiske/geografiske rammer,
- særlige arbejdsopgaver (fx dyrehold),
- projekt/udviklingsarbejde,
- stillingens indhold, grader af ansvar,
- undervisningsopgaver.

Kvalifikationsløn:

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 overlappe hinanden:

- Erfaring, som kan måles på flere måder,
- erfaring inden for fagområdet,
- erfaring uden for faget,
- erfaring på arbejdsstedet,
- erfaring med flere arbejdssteder inden for kommunen,
- erfaring med særlige arbejdsopgaver,
- relevant efter/videreuddannelse.

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

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

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

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

Stk. 1

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelses-organ. 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

FOA - Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Jakob Sølvhøj

Protokollat nr. 2. Competenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om competenceudvikling 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 competenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders competenceudvikling, 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 competenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og competenceudvikling i bredere forstand.

Competenceudvikling 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 competenceudviklingsinitiativer, 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

FOA - Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Jakob Sølvhøj