

Det indeholder  
lederoverenskomsten

**SOCIALPÆDAGOGERNE**

## INDHOLD

3	Kære leder
4	Overenskomst for pædagoger, der er ansat i lederstillinger
4	Hvem er omfattet af lederoverenskomsten – personer og stillinger
6	Ansættelse og opsigelse
7	Løn
10	Pension og ATP
11	Arbejdstid
11	Ferie
13	Sygdom
14	Barsel og barns sygedag
15	Kompetenceudvikling
16	Seniorfridage og seniorpolitik
17	Trivsel og sundhed
18	Personalegoder

## Kære leder

Socialpædagogernes Landsforbund (SL), BUPL og FOA – Fag og Arbejde, har fornyet overenskomsten med Kommunernes Landsforening (KL) for pædagoger, der er ansat som ledere i kommunerne. Lederoverenskomsten er fornyet for en to-årig periode og gælder nu frem til 31. marts 2013.

Lederoverenskomsten så dagens lys første gang i 2009. Med lederoverenskomsten har vi fået et fælles fundament for ansættelse af alle, der med grundlag i en uddannelse som pædagog varetager ledelsesopgaver i kommunerne. I den forholdsvis korte periode, der er gået med lederoverenskomsten, har den formået at bidrage til at synliggøre og styrke både ledere og den pædagogfaglige ledelse, og de store forventninger, vi havde i 2009, har dermed vist sig at blevet indfriet.

Lederne får en generel lønstigning i 2012 på 2,65 procent fordelt med 1,81 procent pr. 1. januar og 0,84 procent pr. 1. oktober og en forhøjelse af pensionsprocenten fra 15 til

15,35 pr. 1. januar 2012. Herudover er de fem seniorfridage, lederne har ret til fra det år de fylder 58 år, blevet permanente. Den nye overenskomst indeholder også en tydeliggørelse af ledernes ret til kompetenceudvikling, ligesom det tydeliggøres i overenskomsten, at lederstillinger kan forekomme på flere niveauer.

Denne pjece er tiltænkt som en kort vejledning i, hvad lederoverenskomsten indeholder. Den indeholder også selve overenskomstens tekst.

Har du som leder spørgsmål til dine konkrete ansættelsesretlige vilkår, er du altid velkommen til at kontakte os.

Venlig hilsen

**Benny Andersen**

Forbundsformand

Socialpædagogernes Landsforbund

September 2011

## Overenskomst for pædagoger, der er ansat i lederstillinger

Er du pædagog og ansat som leder inden for kommunens tilbud til børn, unge og voksne, er du omfattet af den fælles lederoverenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne. Det kan blandt andet være som leder af et tilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, en døgninstitution, aktivitets- og samværstilbud eller en daginstitution, et fritidshjem, en skolefritidsordning, en klub, et korps af støttepædagoger eller som leder ved et dagcenter eller i et kommunalt beboerhus/aktivitetshus. Det gælder også,

hvis du er leder af en kombination af forskellige institutionsformer og institutionstyper.

Lederoverenskomsten er indgået mellem Socialpædagogernes Landsforbund, BUPL, FOA – Fag og Arbejde og KL.

Lederoverenskomsten kan også omfatte stillinger som mellemledere med selvstændigt ledelsesansvar, hvis det er aftalt lokalt mellem kredsen og kommunalbestyrelsen/den selv-ejende institutions bestyrelse, at en sådan stilling er omfattet af lederoverenskomsten.

## Hvem er omfattet af lederoverenskomsten – personer og stillinger

### Uddannelsesoverenskomst

Lederoverenskomsten er en uddannelsesoverenskomst. Lederoverenskomsten omfatter pædagoger, der ansættes som pædagogisk-administrative ledere i kommuner og i selv-ejende institutioner i KL's forhandlingsområde. Ved pædagog forstås, at man har gennemført uddannelsen til pædagog eller gennemført en uddannelse, der sidestilles med pædagoguddannelsen.

### Definition af lederstilling

Overenskomsten dækker de lederstillinger, der findes inden for kommunens tilbud til børn, unge og voksne, jfr. lov om social service, lov om dagtilbud, folkeskoleloven og lov om ungdomsskolen. Overenskomsten dækker også de lederstillinger, hvor de teoretiske og faglige kvalifikationer, der følger af pædagoguddannelsen, er fundet væsentlige i forbindelse med stillingens opslag, stillingsbeskrivelsen eller

stillingens besættelse.

En lederstilling indeholder faglige ledelsesopgaver og personaleledelse. Herudover kan lederstillingen indeholde dele af administrativ ledelse, økonomisk ansvar og ansvar for tilrettelæggelse og ressourcefordeling. Det er kommunalbestyrelsen/den selvejende institutions bestyrelse, der beslutter, hvilke ledelsesmæssige beføjelser en lederstilling tillægges. I praksis vil det være den kommunale forvaltning der – på kommunalbestyrelsens vegne – beslutter, hvilke lederstillinger de opretter og med hvilke beføjelser.

### **Delt forhandlingsret**

Forhandlingsretten for lederstillingerne varetages af Socialpædagogernes Landsforbund, BUPL og FOA – Fag og Arbejde således, at organisationerne har forhandlingsretten for de lederstillinger, der hører til deres eget område.

- Socialpædagogernes Landsforbund har forhandlingsretten for lederstillinger ved bl.a. døgninstitutioner, botilbud, aktivitets- og samværstilbud, forsorgshjem og krisecentre.
- BUPL har forhandlingsretten for lederstillinger ved bl.a. daginstitutioner, skolefritidsordninger, fritidshjem, klubber, støttepædagogkorps, dagcentre og beboerhuse/aktivitetshuse.
- FOA – Fag og Arbejde har forhandlingsretten for lederstillinger ved bl.a. dagplejeordninger og kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune.
- Socialpædagogernes Landsforbund og BUPL deler forhandlingsretten for lederstillinger i det forebyggende og dagbehandlende område.

## Ansættelse og opsigelse

3

Ledere er som udgangspunkt ansat i fuldtidsstillinger og på månedsløn. Som leder har du status som funktionær, og derfor gælder de vilkår, der følger af funktionærloven, for dig. Det betyder, at du blandt andet har ret til løn under fravær på grund af sygdom og fratrædelsesgodtgørelse ved arbejdsgivers opsigelse efter 12, 15 og 18 års anciennitet på lige fod med andre funktionærer.

Som månedslønnet leder kan du sige din stilling op med en måneds varsel til en måneds udgang. Er du omfattet af prøvetid, har du ikke noget opsigelsesvarsel i prøvetiden. Din prøvetid må maksimalt være på tre måneder. Hvis du bliver opsagt, skal din arbejdsgiver give dig et varsel, der afhænger af ansættelsesperiodens længde:

Varsel	Skal gives inden udløbet af:
1 måned	5. måned
3 måneder	2 år og 9. måned
4 måneder	5 år og 8. måned
5 måneder	8 år og 7. måned
6 måneder	Efter 8 år og 7 måneders ansættelse

Opsigelse skal ske til en måneds udgang.

Er der aftalt prøvetid, kan din arbejdsgiver sige dig op med kun 14 dages varsel og kan gøre det til et vilkårligt tidspunkt indenfor de første 3 måneder, dog skal fratrædelse – inkl. varsel – kunne ske inden udløbet af din prøvetid.

De nærmere regler om fremgangsmåden ved afskedigelser er beskrevet i overenskomsten. Det fremgår blandt andet, at Socialpædagogernes Landsforbund altid skal inddrages i form af en høring, når en arbejdsgiver ønsker at afskedige en leder. I en sådan situation vil du ligeledes kunne opnå bistand fra Socialpædagogernes Landsforbund.

## Løn

Lederoverenskomsten indeholder ingen centralt aftalte bestemmelser om, hvilken løn du skal have som leder.

### Lederoverenskomstens lønmodel

Enhver lederstilling har en grundløn, som aftales lokalt. De lokale aftaleparter er Socialpædagogernes Landsforbund på den ene side og kommunen (eller den selvejende institutions bestyrelse) på den anden side. Det højeste løntrin, der kan aftales som grundløn, er løntrin 50.

Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget i stillingen. Når grundlønnen aftales, skal der tages hensyn til stillingens indhold, kompleksitet og omfang samt stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen.

Den samlede løn kan kombineres af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn, hvor samtlige lønelementer aftales lokalt.

En stilling, der bliver ledig, har – når den skal besættes igen – den grundløn og den funktionsløn, der hidtil har været aftalt for stillingen, undtagen hvis stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt, eller de lokale parter aftaler en anden løn.

Oprettes der nye stillinger, skal de lokale parter vurdere stillingsindholdet i forhold til de øvrige lederstillinger i kommunen og på det grundlag aftale grundløn og eventuel funktionsløn.

### Funktionsløn

Funktionsløn er knyttet til stillingen og baseres på arbejds- og ansvarsområder, der ligger ud over, hvad grundlønnen dækker. Funktionsløn kan være både varig løn, tidsbegrænset løn eller opgavebestemt løn – dvs. at funktionslønnen gives, så længe opgaven varetages. Funktionsløn kan være aftalt både for en gruppe af stillinger, for eksempel som en forhånds-aftale, eller for den konkrete stilling.

### Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn baseres på den enkelte leders kvalifikationer og tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring. Der skal gives kvalifikationsløn for at have gennemført en pædagogisk diplom-uddannelse. Kvalifikationsløn kan være aftalt enten for en gruppe eller for den enkelte leder.

### Resultatløn

Resultatløn er en aflønningsform, der knytter sig til at løse en afgrænset eller konkret opgave, hvor man opfylder mål af enten kvantita-

tiv eller kvalitativ karakter. Resultatløn kan gives som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

### Når du tiltræder en lederstilling

Før en stilling bliver slået op, skal de lokale parter have aftalt en grundløn og en eventuel funktionsløn. Når den nye leder er fundet, kan der aftales supplerende funktionsløn og/eller kvalifikationsløn ud fra lederens konkrete forudsætninger.

Den samlede aflønning bør være aftalt, før du tiltræder stillingen. Hvis de lokale parter ikke har aftalt lønnen, inden du tiltræder, kan arbejdsgiveren udbetale en midlertidig løn ("acontoløn").

Kan de lokale parter ikke blive enige om den endelige løn, træder en særlig forhandlings-procedure i gang, som inddrager overens-komstens parter.

Søger du en lederstilling, er det vigtigt, at du finder ud af, om stillingens aflønning er endeligt aftalt, eller om du eventuelt vil blive aflønnet med acontoløn. Det er også vigtigt, at du finder ud af, om de kvalifikationer og kompetencer, du medbringer, giver mulighed for kvalifikationsløn. Socialpædagogernes lokale kreds kan hjælpe dig med disse oplysninger.

## GENERELLE LØNSTIGNINGER

Der er ikke aftalt generelle lønstigninger i 2011. For alle kommunalt ansatte vil der i 2012 være generelle lønstigninger på i alt 2,65 procent, der kommer til udbetaling den 1. januar 2012 med 1,81 procent og pr. 1. oktober 2012 med 0,84 procent. Ved indgåelsen af overenskomsten var skønnet, at de aftalte lønstigninger alene vil sikre købekraften i 2012.

Generelle lønstigninger i procent i overenskomstperioden

Tidspunkt	1.1.2012	1.10.2012
Generelle lønstigninger	1,10	0,20
Reguleringsordningen (skøn)	0,71	0,64
Generelle lønstigninger i alt	1,81	0,84

Din løn skal udvikle sig parallelt med lønnen for ansatte i den private sektor. Det sørger den såkaldte reguleringsordning for. Den bidrager med en vis procent af de samlede generelle lønstigninger.

Når lønnen reguleres vil løntabellerne kunne findes på [www.sl.dk/løntabeller](http://www.sl.dk/løntabeller)

### **Lokal løndannelse**

Råderummet for den lokale løn vil bestå af de midler, der løbende har været afsat siden indførelsen af lokal løn i 1998. Der er ikke afsat nye midler til lokal løndannelse i overenskomstperioden. Kommunerne skal derfor selv via budgettet finde midlerne til den lokale løn, hvis de vil udvide det samlede råderum for lokal løn.

Det er kredsen sammen med kommunen (eller den selvejende institutions bestyrelse), der indgår aftale om anvendelse af midlerne. Aftalerne kan omhandle grundlønnsforbedringer eller aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Der vil i udgangspunktet blive forhandlet en gang om året. Der kan samtidig løbende forhandles løn i forbindelse med oprettelse af nye stillinger, ved nyansættelser og i forbindelse med væsentlige stillingsændringer. Der er formelt ikke nogen rammer for, hvor meget der kan forhandles om lokalt. Det lokale økonomiske råderum til lokale lønforhandlinger påvirkes af mange andre forhold end de midler, der afsættes i budgettet. Hvis der for eksempel står stillinger ledige, sparer kommunen penge, som kan og bør genanvendes til løn.

## Pension og ATP

LO

### Pensionsbidrag

Som leder får du et pensionsbidrag på 15 procent af din løn. Pr. 1. januar 2012 stiger pensionsbidraget til 15,35 procent. Pensionsbidraget fremgår af lønsedlen, og det skal fremgå af dit ansættelsesbrev, hvilken pensionskasse bidraget indbetales til, det vil almindeligvis være PKA. Hvis du er nyansat leder og forud for ansættelsen har været optaget i PBU eller Sampension/Pensam Liv, vil pensionsbidraget fortsat indbetales dertil.

Hvis du har en pensionsprocent, der er højere end 15 procent, forhøjes den aktuelle pensionsprocent pr. 1. januar 2012 med 0,35.

På sl.dk kan du altid under menupunktet "Løn & job" se det aktuelle pensionsbidrag, som du har krav på. Du kan også finde oplysninger om pensionsbidrag i den lønoversigt, der fremgår af løntabellerne på vores hjemmeside sl.dk

Du kan søge yderligere oplysninger hos PKA, der bl.a. kan oplyse, hvilken pension du kan forvente at få udbetalt for dit pensionsbidrag.

Se mere på [pka.dk](http://pka.dk).

Med virkning fra 1. januar 2012 får du ret til at forhøje den løbende pensionsindbetaling mod samtidig at få din løn sat tilsvarende ned. Forhøjelsen af pensionsindbetalingen kan ske enten som en forhøjelse af pensionsbidragsprocenten eller som en forhøjelse i form af et fast kronebeløb. Arbejdsgiveren har pligt til at imødekomme et sådant ønske.

### ATP-bidrag

Som leder er du også omfattet af Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP). ATP-ordningen bidrager til at sikre dig en yderligere økonomisk tryghed efter dit arbejdsliv. Til ATP-ordningen indbetales et beløb, der er afhængigt af, hvor mange timer du er ansat. Du indbetaler selv en tredjedel af det samlede ATP-bidrag hver måned.

Ledere er omfattet af ATP-sats A, det vil sige det fulde bidrag. Læs mere om ordningen og de konkrete satser på [www.atp.dk](http://www.atp.dk)

## Arbejdstid

Som leder er du ansat uden højeste arbejdstid. Det betyder, at du selv har ansvaret for din egen arbejdstilrettelæggelse med udgangspunkt i en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer om ugen. Du er altså ansat på fuld tid. Du har mulighed for at aftale deltidsansættelse med din arbejdsgiver, hvis der konkret måtte være behov for det.

Du er, som øvrige kommunale ledere, omfattet af aftalen om merarbejde for tjenestemænd uden højeste arbejdstid. Aftalen giver mulig-

hed for, at der i visse situationer kan udbetales godtgørelse for merarbejde. Merarbejdet skal have et vist omfang, og det skal på forhånd være aftalt og godkendt.

Hvis du periodevis indgår i arbejdsplanen og/eller arbejder på tidspunkter, hvor det øvrige personale modtager et ulempetillæg, som for eksempel tillæg for aftenarbejde efter pædagogernes arbejdstidsaftale, kan der lokalt aftales et funktionstillæg til dig for dette arbejde.

11

## Ferie

Ledere er omfattet af den kommunale ferieaftale. Det betyder, at du har ret til at holde seks ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse. Optjeningen af ferie med løn sker løbende. Når du har været ansat et helt kalenderår, har du optjent ret til ferie med løn i seks uger i det ferieår, der begynder 1. maj året efter. Du har ret til at holde mindst tre ugers sommerferie i perioden fra 1. maj til 30. september. Ferien – fem af de seks uger – fastlægges efter drøftelse med din arbejdsgiver.

Du kan aftale med din arbejdsgiver, at optjent ferie ud over fire uger overføres til næste ferieår. En sådan aftale skal være skriftlig.

### Den 6. ferieuge – generelt

Du skal så tidligt som muligt give din arbejdsgiver besked om, hvornår du vil holde den 6. ferieuge. Din arbejdsgiver kan ikke bestemme, hvornår den 6. ferieuge holdes. Din arbejdsgiver kan dog afvise at imødekomme tidspunktet under henvisning til, at arbejdets udførelse er en hindring.

Hvis du ikke ønsker at holde den 6. ferieuge eller dele af den, har du ret til at få dagene udbetalt, dog først når ferieåret er afsluttet.

### Særregel om den 6. ferieuge

Din kommune kan bestemme, at den af budget- og planlægningsmæssige hensyn generelt ønsker at få oplyst, hvor mange ansatte der vil have den 6. ferieuge udbetalt. Hvis din arbejdsgiver gør brug af denne mulighed, gælder nogle særlige regler. Kommunen skal i givet fald anmode om medarbejdernes tilkendegivelse inden ferieårets start, som er den 1. maj.

#### ■ Hvis du vil have udbetaling:

Hvis du ønsker at få den 6. ferieuge udbetalt, skal du give din arbejdsgiver besked herom inden den 1. oktober. Men altså kun hvis din arbejdsgiver inden 1. maj har benyttet sig af muligheden for at anmode alle om at oplyse, såfremt de vil have den 6. ferieuge udbetalt.

#### ■ Hvis du vil holde din 6. ferieuge:

Hvis du har tilkendegivet, at du ønsker at afholde den 6. ferieuge, skal du give din arbejdsgiver besked herom så tidligt som muligt med tidspunktet for afviklingen. Hvis din arbejdsgiver ikke vil lade dig afholde den 6. ferieuge begrundet i, at arbejdets udførelse

hindrer det, skal værdien af den 6. ferieuge udbetales.

#### ■ Hvis ugen ikke er holdt:

Hvis du undlader at afholde den 6. ferieuge, vil den automatisk blive overført til det næste ferieår. Du kan så tilkendegive over for din arbejdsgiver, hvornår ferien afholdes i det nye ferieår. Hvis du ikke gør det, kan din arbejdsgiver varsle ferien holdt efter de almindelige regler.

### Den særlige feriegodtgørelse

Den særlige feriegodtgørelse du modtager samtidig med lønnen i april måned, er på 1,95 procent af din ferieberettigede løn det foregående kalenderår.

### Feriegodtgørelse i stedet for løn

Du kan vælge at få udbetalt feriegodtgørelse i stedet for at holde ferie med løn. Før et optjeningsår begynder, kan du kræve at få feriegodtgørelse med 12,45 procent af lønnen i stedet for at få din sædvanlige løn, når du holder ferie.

Hvis du ønsker at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, skal du give din arbejdsgiver besked herom i god tid og senest inden udgangen af december måned året før et

optjeningsår. Dit valg får så virkning for det optjeningsår, der løber fra 1. januar til 31. december. Og udbetalingen af de 12,45 procent feriegodtgørelse vil gælde for den ferie, der holdes i det efterfølgende ferieår fra 1. maj. Hvis du fremsætter dit ønske for eksempel den 20. december 2011, vil du få feriekort for ferieåret, der begynder den 1. maj 2013.

Du får ikke samtidig udbetalt den særlige feriegodtgørelse på 1,95 procent, hvis du vælger feriegodtgørelsen på 12,45 procent.

## Sygdom

Hvis du bliver syg, har du ret til din sædvanlige løn under din sygdom. Du er som leder omfattet af funktionærlovens regler, der indebærer, at sygdom betragtes som "lovligt forfald", der giver ret til løn, så længe du er fraværende på grund af sygdom.

## Barsel og barns sygedag

L4

### Barsels- og adoptionsorlov

Reglerne for orlov ved graviditet, fødsel, orlov og adoption reguleres både af den kommunale aftale om fravær ved graviditet og barsel mv. og af barselsloven.

En kvindelig leder, der bliver mor, har ret til 14 ugers barselsorlov med løn. Hun har ret til at gå på barselsorlov med løn 8 uger før forventet fødsel. En mandlig leder har ret til 2 ugers fædreorlov med løn i forbindelse med sit barns fødsel.

Efter de første 14 uger efter fødslen har begge forældre ret til forældreorlov i 32 uger. Der er imidlertid kun økonomisk dækning af samlet 1 X 32 ugers orlov i form af barselsdagpenge, som bopælskommunen betaler. De 32 ugers barselsdagpenge skal dække den samlede forældreorlov, der holdes efter den 14. uge efter fødslen.

Nogle af de 32 ugers barselsorlov er med løn. Den maksimale løndækning af de 32 ugers barselsdagpenge er 18 uger, der fordeles på følgende måde:

Efter den 14. uge efter fødslen er der løn til:

- mor i seks uger
- far i seks uger

- deling mellem forældrene i yderligere seks uger

De seks uger til mor og de seks uger til far er "øremærket", så mor kan ikke overtage fars seks uger med løn eller omvendt. De resterende seks uger med løn kan mor og far aftale, hvordan de fordeler.

De samme regler gælder ved adoption.

Når en arbejdsgiver yder løn under barsels- eller adoptionsorlov, indtræder arbejdsgiveren i retten til barselsdagpengene.

Du kan læse mere herom i barselspjecen på [www.sl.dk/graviditetogbarsel](http://www.sl.dk/graviditetogbarsel)

### Barns sygedag

Hvis dit barn bliver syg, har du mulighed for at få hel eller delvis fri med løn på barnets første og anden sygedag.

Betingelserne er:

- at dit barn er under 18 år
- at dit barn opholder sig hos dig
- at fraværet er nødvendigt af hensyn til dit barn
- at det er "foreneligt med forholdene på tjenestestedet"

## Kompetenceudvikling

15

### Din udviklingssamtale

Du har som leder ret til en årlig medarbejder-udviklingssamtale og ret til en skriftlig udviklingsplan.

Du og din nærmeste ledelse har en fælles forpligtelse til at sørge for:

- at samtalerne afholdes
- at de aktiviteter om kompetenceudvikling, i aftaler, bliver gennemført

Udviklingsplanen skal indeholde målsætninger for din udvikling på såvel kortere som længere sigt.

Du skal sikre dig, at du bruger din ret til at få udarbejdet en udviklingsplan. Udviklingsplanen bør indeholde dine forventninger til karrieren på kort sigt, samt hvilke potentialer og udviklingsmuligheder arbejdsgiveren ser hos dig. Udviklingsplanen skal drøftes og redigeres hvert år. Hvis du aldersmæssigt befinder dig sent i dit karriereforløb, bør udviklingsplanen indeholde elementer omkring udvikling af lederstillingen eller anden stilling, som svarer til dine og arbejdsgiverens forventninger til dine resterende år på arbejdsmarkedet.

### Diplom i ledelse

Trepartsaftalen mellem regeringen, KL og LO giver ledere på lederoverenskomsten ret til en anerkendt lederuddannelse på diplomniveau. Man kan vælge mellem professionshøjskolerens diplom i ledelse (DIL) eller den offentlige lederuddannelse (DOL). Det anbefales, at du laver en aftale med din arbejdsgiver om at gennemføre diplom i ledelse således, at den passer i dit aktuelle lederarbejde og dit karriereforløb.

Hvis du allerede har erhvervet diplom i ledelse og samtidig er "leder af ledere" efter lederoverenskomsten, kunne du sammen med din arbejdsgiver overveje, om du skulle tage moduler på masterniveau, for eksempel den nye fleksible master i offentlig ledelse.

Du bør sikre dig, at din efteruddannelse, hvad enten den er på diplom- eller masterniveau, ses som en sammenhængende efteruddannelse, der giver dig nye muligheder både i dit lederarbejde og i din karriere.

## Seniorfridage og seniorpolitik

L6

Som leder har du fra og med det kalenderår, hvor du fylder 58 år, ret til fem seniordage om året med din sædvanlige løn.

Du har ret til at holde fem seniorfridage i kalenderåret, uanset hvornår på året du har fødselsdag. Du har ret til seniorfridagene, uanset hvornår du er ansat i lederstillingen.

Dine fem seniordage kan du vælge at holde som hele fridage eller som halve fridage. Du skal så tidligt som muligt give din arbejdsgiver besked om, hvornår du vil holde seniorfridagene. Hvis du ikke når at afholde dine seniordage i kalenderåret, bortfalder de.

### Konvertering til bonus eller pension

I stedet for at holde fem seniorfridage kan du konvertere dagene til en kontant bonus. En seniorfridag har en værdi af 0,47 procent af din pensionsgivende løn i kalenderåret. Bonussen udbetales, når året er gået, det vil sige med lønnen i januar måned.

Du kan også vælge at konvertere dine senior-

fridage til et ekstra pensionsbidrag. Det betyder en forhøjelse af din pensionsindbetaling med 0,4 procentpoint pr. seniordag.

Din arbejdsgiver skal have besked om dit ønske om konvertering til enten bonus eller pension inden den 1. oktober året før. Hvis du på et senere tidspunkt ønsker at ændre dit valg, kan du på eget initiativ meddele din arbejdsgiver dette. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar. Meddelelse om ændringen skal gives senest den 1. oktober året forinden.

### Seniorpolitik

Din arbejdsgiver er forpligtet til at tilbyde ældre medarbejdere en seniorsamtale. Hvis du aldersmæssigt befinder dig sent i dit karriereforløb, kan en seniorsamtale tænkes ind i udviklingsplanen og dermed komme til at indeholde elementer omkring udvikling af lederstillingen eller anden stilling, som svarer til dine og arbejdsgiverens forventninger til dine resterende år på arbejdsmarkedet.

## Trivsel og sundhed

Der er indgået en KTO-aftale om trivsel og sundhed på de kommunale arbejdspladser. Aftalen vil generelt skabe et bedre grundlag for at udvikle trivsel og sundhed på arbejdspladsen. Du har som leder generelt ansvaret for dine medarbejders ve og vel, men er også selv medarbejder og dermed også omfattet af reglerne.

### Trivselsmålinger

Du har som leder ansvaret for, at der mindst hvert tredje år foretages målinger af medarbejdernes trivsel og tilfredshed. Men du er også selv i denne sammenhæng medarbejder og har ret til en vurdering af din egen arbejdsplads.

### Sundhedsfremme

Der skal laves retningslinjer i kommunens øverste medindflydelses-/medbestemmelserudvalg vedrørende sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmende initiativer, der skal forebygge både i forhold til din og dine medarbejders sundhed og arbejdsmiljø.

### Sygefraværssamtaler og sygefraværstistikker

Du har som leder ret til en sygefraværssamtale med din nærmeste leder, hvis du har været

syg i mere end fire uger. Din leder vil tage initiativ til samtalen. Du kan godt få tilbud om sygefraværssamtale før fjerde uge. Tilbuddet om en sygefraværssamtale skal sikre, at du kan komme hurtigere tilbage i dit job, og at du kan blive i dit job på trods af en eventuel længerevarende sygeperiode.

Der fremlægges en gang årligt en sygefraværssstatistik. Den skal også forelægges det lokale medbestemmelserudvalg eller samarbejdsudvalg. Hvis ikke disse udvalg findes, skal alle de ansatte på institutionen have udleveret statistikken.

### Redegørelse om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde

Når kommunens budget er til behandling, skal ledelsen i det øverste medindflydelsesorgan redegøre for budgettets konsekvenser. Det gælder for både arbejdsforholdene og for personaleforholdene herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.

### Vold og mobning

Der skal aftales retningslinjer for den samlede indsats for din arbejdsplads for at identificere, forebygge og håndtere problemer i forbindelse med vold, mobning og chikane på arbejdet.

## Personalegoder

18

Det er muligt at indgå en aftale om nedgang i lønnen til gengæld for at modtage et personalegode. Udgangspunktet er altid en aftale mellem fagforeningen og den enkelte kommune. Der kan laves aftaler om eksempelvis multimedier, sundhedsordninger og befordring.

Ønsker du yderligere oplysninger, kan du finde disse på dette link til "Faglig håndbog"  
[www.sl-haandbog.dk](http://www.sl-haandbog.dk)

# **Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne**

KL

BUPL – BØRNE- OG UNGDOMSPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND

FOA – FAG OG ARBEJDE

SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND

## Indhold

### Indledning

#### Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret

- § 1. Hvem er omfattet
- § 2. Hvor kan man ansættes
- § 3. Forhandlingsforhold
- § 4. Overgangsbestemmelser

#### Kapitel 2. Aflønning mv.

- § 5. Løn
- § 6. Grundløn
- § 7. Funktionsløn
- § 8. Kvalifikationsløn
- § 9. Resultatløn
- § 10. Funktionærlov
- § 11. Pension
- § 12. ATP
- § 13. Arbejdstid mv.
- § 14. Barns 1. og 2. sygedag
- § 15. Tjenestefrihed
- § 16. Udgifter ved tjenesterejser
- § 17. Opsigelse
- § 18. Øvrige ansættelsesvilkår
- § 19. Supplerende ansættelsesvilkår

#### Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

- § 20. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

### Bilag A

- A. Følgende nuværende uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:
- B. Særligt vedrørende klubber og skolefritidsordninger
- C. Særligt vedrørende døgninstitutioner med intern skole
- D. Særligt vedrørende hjem for spædbørn
- E. Følgende tidligere uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:
- F. Følgende tidligere uddannelser anses for ligestillede med Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik

### Bilag B. Oversigt over lederstillinger m.fl. Landsdækkende overenskomster

Overenskomster specielt vedr. Københavns og Frederiksberg Kommune

### Protokollat nr. 1. Kompetenceudvikling/udviklingsplan

- § 1. Formål
- § 2. Udviklingsplan og opfølgning
- § 3. Drøftelse

### Protokollat nr. 2. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

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

## Indledning

Parterne har ved indgåelse af "Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne" tilvejebragt et overenskomstmæssigt grundlag, som tager højde for den opgaveløsning og de udfordringer, som kommunerne står over for inden for det pædagogiske område. Parterne forudsætter, at denne overenskomst bruges som det ansættelsesmæssige grundlag for ledere i de nye ledelsesformer.

Hensigten har tillige været at tilvejebringe et overenskomstmæssigt grundlag, der for den enkelte leder er en god ramme for varetagelsen af de pædagogisk-administrative ledelsesopgaver.

## 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 Styrelsen for International Uddannelse (tidligere CIRIUS) vurderes niveaumæssigt at svare til uddannelsen 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.*

Stk. 7 Det kan lokalt aftales, at andre stillinger med ledelsesopgaver omfattet af de i bilag B nævnte overenskomster, fx mellemledere med selvstændigt ledelsesansvar, overgår til at blive omfattet af denne overenskomst.

## § 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 ol.

### Bemærkning

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

Stk. 2 Lederstillinger omfattet af denne overenskomst forekommer og kan forekomme på flere ledelsesniveauer 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 – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, FOA – Fag og Arbejde og Socialpædagogernes Landsforbund.

**Bemærkning**

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

Såfremt der 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. Overgangsbestemmelser**

Stk. 1 I forbindelse med overenskomstens ikrafttræden 2. april 2009 overgik de ledere m.fl., som er nævnt i bilag B, til denne overenskomst.

**Bemærkning**

Dette gjaldt også for ledere m.fl., der havde dispensation fra uddannelseskravene.

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 var ansat i lederstillinger efter overenskomst vedrørende hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem KL og SL (NIS 64.01), er omfattet af

overenskomsten under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 2 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 for pædagogisk område.
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

**Bemærkning:**

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 forholds-  
mæssig del af lønnen til fuldtidsansatte.

#### **Bemærkning**

*Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid. Deltids-  
ansættelse kan aftales mellem den ansatte og ansæt-  
telsesmyndigheden i det konkrete ansættelsesforhold.*

Stk. 4 Lønnen udbetales månedsvist 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 ledelses-  
funktioner, 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 hen-  
syn til stillingens samlede ansvar og kompleksitet. I vurde-  
ringen indgår stillingens samlede indhold og omfang i for-  
hold 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 er det den hidtidige  
aftalte løn for stillingen (grundløn og funktionsløn), der  
fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområ-  
de har ændret sig væsentligt eller andet aftales.*

*For nyoprettede lederstillinger må de lokale parter vurdere  
stillingsindholdet i forhold til de øvrige lederstillinger i kom-  
munen og på grundlag heraf aftale en grundlønssindplace-  
ring og en eventuel forud fastsat funktionsløn. Når den kon-  
krete 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 stil-*

lingsbetegnelser kan bortfalde.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen bilægges i overensstemmelse med reglerne om interessetvister i fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område.

## § 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.

[O.11]Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

### Bemærkning

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- tidsbegrænsede aftaler
- aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.[O.11]

## § 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.

[O.11]Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales.[O.11]

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 tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse, (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn, (jf. funktionærlovens § 8). Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.*

### **§ 11. Pension**

Stk. 1 [O.11]Der oprettes en pensionsordning i PBU, PKA eller Sampension/Pensam Liv, for ansatte, som er fyldt

21 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15% (pr. 1. januar 2012 15,35%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

#### **Bemærkning**

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

- som BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund 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 Sampension/Pensam Liv.*

*En nyansat leder, der forud for ansættelsen har været optaget i én af de nævnte pensionskasser kan vælge, at pensionsbidraget fortsat indbetales til denne pensionskasse. Det skal af ansættelsesbrevet fremgå, til hvilken pensionskasse pensionsbidraget indbetales.[O.11]*

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 indplacement 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. 3 For deltidsansatte er betalt merarbejde pensions-

givende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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 [0.11]Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1.

#### Bemærkning

*Forhøjelsen af pensionsbidrag kan aftales som en forhøjelse af pensionsprocenten eller et kronebeløb.*

Stk. 7 (gældende fra 1. januar 2012)

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

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen.
- Perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.[0.11]

Stk. 8 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:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel,
- løndelen er ikke pensionsgivende,
- 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 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.

### § 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 til stede, 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 - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund  
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 for-*

*handlingsberettigede 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 KL 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 søgnehellidage.

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 forhandling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen/institutionen inden for en frist af en måned efter forhandlingen med kopi til KL.

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. [0.11]Lønninger (04.30).[0.11]
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. [0.11]Åremålsansættelse (04.50).[0.11]
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. [0.11]Seniorpolitik[0.11] – se § 19 for supplerende bestemmelser (05.21).
25. Befordringsgodtgørelse (05.71).
26. [0.11]Kompetenceudvikling (05.31)[0.11] – se § 19 for supplerende bestemmelser.
27. [0.11]Socialt kapitel(05.41).[0.11] – se § 19 for supplerende bestemmelser.
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51).
29. Retstvtaftalen (06.61).
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65).
31. [0.11]SU og tillidsrepræsentanter (05.80).[0.11]
32. [0.11]MED og tillidsrepræsentanter (05.86.)(0.11]
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.
34. [0.11]Aftale om trivsel og sundhed (05.35).[0.11]
35. [0.11]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39).[0.11]

**Bemærkning**

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

**§ 19. Supplerende ansættelsesvilkår****1. Seniorpolitik**

Ledere er omfattet af supplerende aftale om seniordage, og har dermed 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 følger samme vilkår, som gælder for KTO-seniordagene, jf. Rameaftale om seniorpolitik, KL's Løn og Personale, afsnit 05.21.*

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

<b>Alder</b>	<b>Efter Rammeaftale om seniorpolitik</b>	<b>Supplerende aftale</b>	<b>Fravær i alt (seniordage)</b>
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

## 2. Kompetenceudvikling

Ledere er omfattet af aftale om kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 1.

## 3. Socialt kapitel

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

## 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 1. april 2011.

Stk. 2 Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3 Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønningen efter den aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 19. august 2011

For KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Henning Pedersen

Torben Fersløv Andersen

For FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

For Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

## 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 særforsorgen
- 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.
- Ungdomsringens 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 dagbehandlede område indgået mellem KL, BUPL og SL (paragrafhensvisningerne 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 (paragrafhensvisningerne 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 stofmisbrugere, jf. § 2B, nr. 5

Løntrin 41 + 3.500

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:

<b>Stillingsbetegnelse</b>	<b>Pensionsgivende tillæg</b>
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 grundlønshøjelsen 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

## Protokolat nr. 1. Kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KL er gældende for ledere omfattet af denne overenskomst. I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ledere med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet. Der henvises til vejledning om aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes på:  
[www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk).

### § 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte leders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre lederens forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte leders 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 leder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog

mellem lederen og ledelsen. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for lederens 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

*I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.*

Stk. 2 Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3 Der foretages særlig opfølgning for ledere, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

### § 3. Drøftelse

Stk. 1 [0.11] Det øverste medindflydelses- og medbestemelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. §4 i aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2 Ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter tilrette-

læggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. [O.11]

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 19. august 2011*

For KL  
Michael Ziegler  
Steen Rasmussen

For BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund  
Henning Pedersen  
Torben Fersløv Andersen

For FOA - Fag og Arbejde  
Jakob Sølvhøj  
Asbjørn Andersen

For Socialpædagogernes Landsforbund  
Benny Andersen

## 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 parters deltagelse. 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 19. august 2011*

For KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Henning Pedersen

Torben Fersløv Andersen

For FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

For Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

### 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, helbreds vurdering, 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 tilsvarende 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 medarbejderen 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.*

København, den 19. august 2011

For KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Henning Pedersen

Torben Fersløv Andersen

For FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

For Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

**Socialpædagogernes Landsforbund**

Brolæggerstræde 9  
1211 København K

Telefon 7248 6000

E-mail [sl@sl.dk](mailto:sl@sl.dk)

[www.sl.dk](http://www.sl.dk)