

**Overenskomst for pædagogisk uddannet
personale, der ansættes inden for det
forebyggende og dagbehandlede område**

KL

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund
Socialpædagogernes Landsforbund

Indholdsfortegnelse Side

Kapitel 1. Personaleafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 2. Opgaver	4
§ 3. Afgrænsning.....	5
Kapitel 2. Aflønning mv.....	6
§ 4. Løn	6
§ 5. Grundløn.....	6
§ 6. Funktionsløn.....	7
§ 7. Kvalifikationsløn	8
§ 8. Resultatløn.....	8
§ 9. Funktionærlov.....	8
§ 10. Pension	9
§ 11. ATP	10
§ 12. Arbejdstid mv.	11
§ 13. Feriekoloniophold.....	11
§ 14. Barns 1. og 2. sygedag.....	12
§ 15. Tjenestefrihed	12
§ 16. Udgifter ved tjenesterejser	12
§ 17. Opsigelse	12
§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår	14
§ 19. Supplerende ansættelsesvilkår.....	15
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse	16
Protokollat nr. 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	18
Protokollat nr. 2. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	20
Bilag A. kompetenceudvikling/udviklingsplan.....	23
§ 1. Formål.....	23
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	23
§ 3. Drøftelse	24
Bilag B. Rådighedsvagt og anden form for rådighed	25
Arbejdets karakter.....	25
Arbejdets omfang	25
Arbejdstid	26

Kapitel 1. Personaleafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter pædagogisk uddannet personale, der er ansat

- a) i KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune,
- b) i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler Pædagogernes Forhandlingsfællesskab, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

til varetagelse af en eller flere af de i § 2 nævnte opgaver og som har gennemgået en af følgende uddannelser:

1. Pædagoger der har gennemført uddannelsen til pædagog, jf. lov om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.
2. Diakon fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Århus).
3. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
4. Pædagoguddannelsen på Færøerne.
5. Tidligere uddannelser: Lovbekendtgørelse nr. 980 af 1. november 2001 om uddannelse af pædagoger. Diakoner af den socialpædagogiske linje (fra Diakonhøjskolen 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) og andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter endvidere pædagogisk uddannet personale med nordiske uddannelser svarende til stk. 1, pkt. 1 og 5.

Bemærkning:

For så vidt angår de nordiske uddannelser er udgangspunktet, at det er den ansættende myndighed, der foretager vurderingen.

Stk. 3

Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i stk. 1 nævnte uddannelser omfattes af overenskomsten.

Stk. 4

Efter aftale mellem kommunalbestyrelsen og Pædagogernes Forhandlingsfællesskab, kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Stk. 5

Forhandlings- og aftaleretten for pædagoger omfattet af denne overenskomst varetages af Pædagogernes Forhandlingsfællesskab.

Bemærkning:

Adressen på Pædagogernes Forhandlingsfællesskab er:

Pædagogernes Forhandlingsfællesskab
c/o Socialpædagogernes Landsforbund
Brolæggerstræde 9
1211 København K
e-mail:sikker_sl_fa@sl.dk

Forhandlings- og aftaleretten er, bortset fra sager om afsked, uddelegeret til de lokale Pædagogernes Forhandlingsfællesskaber.

I tvivlstilfælde kan henvendelse ske til Pædagogernes Forhandlingsfællesskab centralt.

§ 2. Opgaver

Stk. 1

Pædagoger indenfor det forebyggende og dagbehandlende område kan bl.a. varetage følgende arbejdsopgaver:

- Styrkelse af den forebyggende indsats overfor børn og unge.
- Særlige støtteforanstaltninger, vejledning og rådgivning overfor børn og unge og deres familier.
- Samarbejde med forældre, interesseorganisationer, foreninger mv. med henblik på at styrke det sociale netværk.
- Samarbejde med andre faggrupper samt kommunale myndigheder om effektivisering af indsatsen over for børn og unge i lokalområdet.
- Deltagelse i det kriminalitetsforebyggende arbejde i lokalområdet.
- Udvikling og styrkelse af samarbejdet mellem daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger i lokalområdet.
- Igangsættelse af og/eller vejledning om fritidsaktiviteter og kulturelle arrangementer i lokalområdet.
- Midlertidige støtteforanstaltninger og familieorienteret arbejde i klienters hjem eller andre støtteforanstaltninger.
- Familiekonsulenter.
- Hjemme-hos pædagoger.

- Kombinerede støtteopgaver som familiekonsulenter og støttepædagoger overfor børn og unge og deres familier.

Stk. 2

I det omfang pædagogisk uddannet personale varetager en eller flere af de i stk. 1 nævnte opgaver som led i en ansættelse, der organisatorisk og/eller ledelsesmæssigt hører under en af nedenstående tilbudsformer omfattes de ikke af denne overenskomst, men henvises til "Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v." indgået mellem BUPL og KL eller til "Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v." indgået mellem SL og KL:

- Kommunale og selvejende daginstitutioner oprettet i henhold til servicelovens §§ 7- 9, herunder støttepædagoger, der i samme støtteforhold ansættes til at udføre støttefunktioner dels i institution og dels i klienters hjem.
- Kommunale og selvejende klubber oprettet i henhold til servicelovens §§ 19 og 20, herunder støttepædagoger, der i samme støtteforhold ansættes til at udføre støttefunktioner dels i institution og dels i klienters hjem.
- Kommunale ungdomsskoleklubber.
- Skolefritidsordninger og skoler.
- Kommunale ungdomscentre.
- Døgninstitutioner for børn og unge eller botilbud for personer med varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
- Dagtilbud for voksne oprettet efter servicelovens §§ 65, 103 eller 104.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter endvidere ikke

- Tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd
- Tjenestemænd der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge
- Reglementsansatte og pensionerede reglementsansatte
- Ansatte der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til.

§ 3. Afgrænsning

Overenskomsten omfatter ansatte, der

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer, og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

Kapitel 2. Aflønning mv.

§ 4. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 5,
2. Funktionsløn, jf. § 6,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 7,
4. Resultatløn, jf. § 8.

Bemærkning:

Der aftales anvendelse af såvel funktionsløn som kvalifikationsløn. Der kan aftales anvendelse af resultatløn.

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af

- **[O.11]**Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område,**[O.11]**,
- aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse og
- aftale om gennemsnitsløngaranti

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område 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 deltidsansatte beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

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

Stk. 6

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".

§ 5. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen er løntrin 30 + 4.000 kr. (31. marts 2000-niveau)).

Lønseddeltekst: Grundløn.

§ 6. 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 gruppens grundløn.

Stk. 2

Såfremt den ansatte tillige er tillagt særlige projekt- eller personalemæssige ledelsesfunktioner, kan der aftales funktionsløn.

Lønseddeltekst: Proj./pers.ledelse.

Stk. 3

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.

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.

Stk. 4

Der skal lokalt tages stilling til, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres.

Honoreringen fastsættes som et funktionstillæg.

Lønseddeltekst: Særlige tidspunkter.

Stk. 5

Ansatte, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, og ansatte, der fortrinsvis arbejder i klienters hjem, ydes et særligt tillæg på 15.400 kr. (31/3 2000-niveau). Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid ydes i stedet et tillæg på 26.000 kr. (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

Forudsætningen for at yde tillæg efter § 6, stk. 5 er, at mindst halvdelen af tjenesten ikke er skemalagt og derfor unddraget kontrol. Tillæggene ydes som kompensation for aften- og nattillæg, og for delt tjeneste. Endvidere dækker tillæggene tilfældigt forekommende overarbejde, med mindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret. Det bemærkes, at tillægget er pensionsgivende jf. § 6, stk. 5.

Tillægget ydes altid til ansatte, der fortrinsvis arbejder i klienters hjem.

§ 7. 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

For gennemgang af relevant videreuddannelse skal der lokalt tages stilling til aflønning enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer.

Stk. 3

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.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales.

§ 8. Resultatløn

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.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår svarende til 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.

§ 10. Pension

Stk. 1

[O.11] Der oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger (PBU) for pædagoger, som er fyldt 21 år. Det samlede pensionsbidrag udgør 14,00% (pr. 1. januar 2012 14,37%) af de pensionsgivende lønde. [O.11]

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Bemærkning:

Såfremt den ansatte ved ansættelsen efter denne overenskomst alene er medlem af Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA), indbetales pensionsbidraget i stedet dertil.

Såfremt den ansatte ved ansættelsen efter denne overenskomst allerede er medlem af begge pensionskasser, indbetales pensionsbidraget til den pensionskasse, der senest forud for ansættelsen er sket indbetalinger til.

Stk. 2

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, jfr. dog § 6, stk. 3 og § 7, 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. 3

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

Stk. 4

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 5

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

Stk. 6

For ansatte, der ved ansættelsen efter overenskomsten er medlemmer af Pensionsordningen af 1976, og som har fået godkendt aktivt hvilende medlemskab af Pensionsordningen af 1976, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 3, dog ekskl. bidrag efter stk. 4 til staten.

Stk. 7

[O.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. 8

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:

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

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012. 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. **[O.11]**

Stk. 9

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

§ 11. ATP

Stk. 1

For ansatte gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	E-sats	
	Eget bidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	68,40 kr.	136,80 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	45,60 kr.	91,20 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	22,80 kr.	45,60 kr.

[O.11] Pr. 1. januar 2012 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	F-sats	
	Eget bidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	79,20 kr.	158,40 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	52,80 kr.	105,60 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	26,40 kr.	52,80 kr.

[O.11]

§ 12. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timer.

Stk. 2

Arbejdstidens placering fastsættes efter forhandling på arbejdspladsen.

Bemærkning:

I forbindelse med arbejdstidens placering skal følgende grundprincipper lægges til grund:

- Gældende arbejdsmiljøregler, herunder Arbejdsmiljøloven og aftalen om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden, respekteres.
- Det skal sikres, at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem den effektive og rationelle løsning af de med stillingen forbundne opgaver og de ansattes arbejdsliv og familieliv/privatliv.

Stk. 3

Bortset fra de i § 6, stk. 5, nævnte tilfælde, skal der lokalt tages stilling til, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres. Honoreringen fastsættes som et funktionstillæg, jfr. § 6.

Bemærkning:

[O.11] Såfremt en kommune ønsker, at de ansatte står til rådighed uden for den normale arbejdstid skal der indgås aftale herom, jf. dog § 6, stk. 5 med tilhørende bemærkning.

I Bilag B er angivet en række elementer, som bør indgå i forbindelse med aftaler om funktionstillæg for rådighedsordninger”. [O.11]

Stk. 4

Deltidsansatte, som ud over den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed eller med almindelig timebetaling.

§ 13. Feriekoloniophold

Stk. 1

Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. gælder, med mindre andet aftales, jf. stk. 2 og stk. 3.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 64.21.

Stk. 2

Der kan lokalt indgås aftale om vilkår for deltagelse i feriekoloni.

Bemærkning:

Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om en aftale om vilkår for deltagelse i feriekoloni, gælder bestemmelsen i stk. 1.

Stk. 3

Der ydes et funktionstillæg til ansatte, der deltager i feriekoloni. Dette udgør på hverdage mindst: 210,56 kr. (31/3 2000-niveau) pr. døgn og på søn- og helligdage mindst: 420,60 kr. (31/3 2000-niveau) pr. døgn.

§ 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 sygedag 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.

Bemærkning:

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

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 opsigelsesvarsel (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 Pædagogernes Forhandlingsfællesskab ved eventuel inddragelse i sagen.

Stk. 3

Pædagogernes Forhandlingsfællesskab 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 Pædagogernes Forhandlingsfællesskab herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til Pædagogernes Forhandlingsfællesskab.

Den nævnte underretning sendes til:

Pædagogernes Forhandlingsfællesskab
c/o Socialpædagogernes Landsforbund
Brolæggerstræde 9
1211 København K
e-mail:sikker_sl_fa@sl.dk

Bemærkning:

Inden en ansat afskediges uden ansøgning, skal der, bortset fra de i stk. 2 nævnte tilfælde, gives Pædagogernes Forhandlingsfællesskab 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 forbundets lokale afdeling, idet Pædagogernes Forhandlingsfællesskab 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 Pædagogernes Forhandlingsfællesskab ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller såfremt Pædagogernes Forhandlingsfællesskab ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst, kan Pædagogernes Forhandlingsfællesskab 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 pædagoger 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

Til den ansatte fremsendes meddelelse om den uansøgte afsked.

Stk. 6

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

Stk. 7

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Pædagogernes Forhandlingsfællesskab kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 6. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for en frist af en måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 8

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af Pædagogernes Forhandlingsfællesskab, 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. 9

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 institutionens forhold, kan det pålægges institutionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen. 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 Afskedigelsesnævnet. 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. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50)**[O.11]**

11. Gruppeliv (04.74)
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
19. Tele- og hjemmearbejde
20. Ferie (05.12)
21. Barsel mv. (05.13)
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.11]**Seniorpolitik (05.21) **[O.11]** – se § 19 for supplerende bestemmelser
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31) **[O.11]** se § 19 for supplerende bestemmelser
27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41)**[O.11]** – se § 19 for supplerende bestemmelser
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstviftaftalen (05.61)
31. **[O.11]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80) **[O.11]**
32. **[O.11]**MED og tillidsrepræsentanter (05.86) **[O.11]**
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. **[O.11]**Aftale om trivsel og sundhed (05.35)**[O.11]**
35. **[O.11]**Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)**[O.11]**
36. **[O.11]**Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i regionerne, der overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service (NIS 05.55)(NIS 08.55)**[O.11]**.

Bemærkning:

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

§ 19. Supplerende ansættelsesvilkår

1. Seniorpolitik

Pædagoger 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 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. Rammeaftale om seniorpolitik, jf. KL's Løn og Personale, afsnit 05.21.

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

Alder	Efter Rammeaftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Fravær i alt (seniordage)
Det kalenderår vedkommende fylder 58 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	1 dag	5 dage

2. Kompetenceudvikling

Ansatte er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Bilag A.

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen. De lokale parter kan udarbejde en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter-/videreuddannelse for faggruppen.

3. Socialt kapitel

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1.

§ 20. Ikrafttræden og opsigelse

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 aflønningen efter "Aftale om lønninger for kommunalt ansatte" på det niveau, der gælder den dag til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 25. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For

BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Henning Pedersen

Torben Fersløv Andersen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

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 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 forhåndsftaler, 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 25. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For

BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Henning Pedersen

Torben Fersløv Andersen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

Protokollat nr. 2. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller

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 medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 25. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Henning Pedersen

Torben Ferslov Andersen

Bilag A. kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KL er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ansatte med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet.

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

§ 1. Formål

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

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

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

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder.

Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejderne og ledelse.

Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres. Udviklingsplanerne kan være individuelle eller gruppe-/teambaserede.

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

[O.11] Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg 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 tilrettelæggelsen 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.

Bilag B. Rådighedsvagt og anden form for rådighed

Der kan være behov for at ansatte som en del af ansættelsen står til rådighed uden for den normale arbejdstid.

Det kan være i form af en egentlig pålagt rådighedsvagtordning eller anden form for rådighed, hvor den ansatte skal kunne kontaktes af fx arbejdspladsen, borgere eller myndigheder i akut opståede situationer. Spændvidden i ordningerne kan være meget stor. Fra egentlige rådighedsvagtordninger til mere lokale aftaler hvor det er op til den ansatte selv at afgøre om den pågældende ønsker at besvare opkald.

Såfremt en kommune ønsker, at de ansatte står til rådighed uden for den normale arbejdstid skal der indgås aftale herom efter overenskomstens § 12, stk. 3. Parterne gør opmærksom på vigtigheden af, at de lokale parter drøfter ændringer i forudsætningerne i det fastsatte funktionsløntillæg.

Der er en række elementer, der bør indgå i lokale overvejelser, drøftelser og aftaler om rådighedsordninger.

Neden for er angivet en række disse faktorer/elementer, som bør indgå i forbindelse med fastsættelse af funktionstillæggets størrelse .

Arbejdets karakter

- Hvilket arbejde er omfattet af ordningen
- Er der fx tale om en egentlig rådighedsforpligtelse i et givent tidsrum, hvor det kræves at medarbejderen besvarer opkald og møder på arbejdspladsen hvis nødvendigt
- Er der fx tale om, at medarbejderen kan kontaktes, men medarbejderen er ikke forpligtet til at besvare opkald og møde på arbejdspladsen
- Modtagelse af telefonopkald eller SMS
- Pligt til at reagere
- Ikke pligt til at reagere.

Arbejdets omfang

- Længden af de enkelte rådighedsforpligtelser
- Hvor ofte
- Er der flere medarbejdere der er til rådighed i samme tidsrum
- Reaktionsid – hvornår skal man være påbegyndt opgaven eller være på arbejdspladsen
- Tilgængelighed (indskrænkning i indtagelse af lovlige rusmidler)
- Hvor hurtigt skal man kunne være fremme på arbejdspladsen
- Forpligtelse til at møde på arbejdspladsen
- Transportudgifter.

Arbejdstid

- Det indgår tillige i vurderingen om omfanget og karakteren af rådighedsforpligtelsen er af en sådan størrelse, at forpligtelsen alt efter omfang skal indgå i arbejdstiden.