

**Overenskomst for socialpædagoger og
pædagogisk personale ved døgninstitutioner
mv.**

KL

Socialpædagogernes Landsforbund

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Hvor kan man ansættes	5
§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	8
Kapitel 2. Månedslønnede	8
§ 4. Løn	8
§ 5. Særlige bestemmelser for mellemledere, husholdningsledere og socialpædagogiske konsulenter	9
§ 6. Særlige bestemmelser for basisstillinger	12
Fællesbestemmelser for mellemleder-, og konsulentstillinger samt basisstillinger	14
§ 7. Funktionsløn	14
§ 8. Resultatløn.....	15
§ 9. Funktionærlov.....	15
§ 10 Pension	15
§ 11. ATP	17
§ 12. Arbejdstid m.m.	18
§ 13. Fraværsgodtgørelse	19
§ 14. Befordringsgodtgørelse	19
§ 15. Koloniophold og ferierejser for grupper	19
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag.....	20
§ 17. Tjenestefrihed	20
§ 18. Opsigelse	20
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	23
§ 19A. Supplerende ansættelsesvilkår.....	24
Kapitel 3. Timelønnede	25
§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	25
§ 21. Pension	25
§ 22. Arbejdstid mv.	26
§ 23. Opsigelse og sygdom	26
§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	26
Kapitel 4. Pædagogstuderende	27
§ 25. Personafgrænsning.....	27
§ 26. Løn og lønberegning.....	27
§ 27. Ansættelsesbrev	28
§ 28. Arbejdstid.....	28
§ 29. Mer- og overarbejde.....	28
§ 30. Ferie.....	28
§ 31. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag	29
§ 32 Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager	29
§ 33. Fraværs- og befordringsgodtgørelse	29
§ 34. Opsigelse	29
§ 35. Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende).....	29

Kapitel 5. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser.....	30
§ 36. Overgangsregler.....	30
§ 37. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	30
Protokollat 1 Arbejdstøj	31
Protokollat 2 Forskellige overgangsbestemmelser	32
I. Medarbejdere, der overgik til ny løndannelse pr. 1. april 1998.....	32
II. Indplacering i forbindelse med grundlønforbedring for basisgrupper pr. 1. april 2000	32
III. Medarbejdere, der i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgik til ansættelse i kommunerne pr. 1. januar 2007.....	32
IV. Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgik til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011.....	33
§ 1. Hvem er omfattet.....	33
§ 2. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2011	34
§ 3. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb.....	34
§ 4. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring	34
§ 5. Særligt vedrørende tjenestemænd.....	34
§ 6. Øvrige særvilkår efter overenskomstperiodens udløb	35
Protokollat 3 Vedrørende socialpædagogers varetagelse af konsulentopgaver	36
§ 1. Område.....	36
§ 2. Som del af det primære ansættelsesforhold	36
§ 3. Uden for det primære ansættelsesforhold.....	36
Protokollat 4 Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	37
Protokollat 5 Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	38
Bilag 1 Uddannelser.....	40
Bilag 2 Personale, til hvem grundlønforhøjelsen pr. 1. april 2003 blev givet som et tillæg.....	41
Bilag 3 Idekatalog.....	42
Bilag 4. Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.....	44
§ 1. Formål.....	44
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	44
§ 3. Drøftelse	45

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter socialpædagoger

1. i KL's forhandlingsområde, der ansættes ved de i § 2 nævnte institutioner mv.
2. 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, trafikelskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 11, 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 Socialpædagogernes Landsforbund, 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.

Stk. 2.

Som pædagog anses, efter denne overenskomst, personer der har gennemført uddannelsen til pædagog jf. lov nr. 315 af 19. april 2006 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

Bemærkning:

I bilag 1 er nærmere angivet hvilke uddannelser, herunder tidligere uddannelser, der i denne overenskomst anses for ligestillede med uddannelsen til pædagog.

Stk. 3

Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i stk. 2 og bilag 1 nævnte uddannelser omfattes af overenskomsten.

Stk. 4

Kommunalbestyrelsen kan efter høring i den lokale afdeling af Socialpædagogernes Landsforbund beslutte, at der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Dette gælder dog ikke ved ansættelse på de i § 2 stk. 1 nr. 4), § 2 stk. 2 A 2) og 3) samt § 2 stk. 3 B 1) nævnte områder.

Bemærkning:

Personer, der er ansat eller skal ansættes efter andre overenskomster (f.eks. social- og sundhedsassistenter), kan ikke ved anvendelse af bestemmelsen i stk. 3 henføres til denne overenskomst

Stk. 5

Ved ansættelse som viceforstander på en af de i § 2, stk. 1, B og § 2 stk. 2 B samt stk. 3 A nævnte institutioner kræves uddannelse som folkeskolelærer.

Bemærkning

Såfremt ansvaret for skoleundervisningen på døgninstitutioner pålægges forstanderen eller en anden lærer/overlærer, kan kommunen beslutte at dispensere fra det i stk. 5. nævnte uddannelseskra

Stk. 6

Ved ansættelse som faglærer, ved en af de i § 2, stk. 1, 3), § 2 stk. 1 B, § 2 stk. 2 A 4) og B samt § 2 stk. 3 A, nævnte institutioner kræves relevant håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved svendebrev og/eller en af de i § 1 stk. 2 eller bilag 1 nævnte uddannelser.

Stk. 7

Overenskomsten omfatter husholdningsledere, der ansættes ved kommunale døgninstitutioner og selvejende døgninstitutioner for børn og unge med hvilke kommunerne har indgået aftale i henhold til lov om social service § 67.

Overenskomsten omfatter endvidere husholdningsledere, der ansættes ved selvejende døgninstitutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået aftale i henhold til lov om social service § 67.

Bemærkning:

Som husholdningsleder anses personer over 21 år, der ansættes til under ansvar over for institutionens ledelse at tilrettelægge og føre tilsyn med institutionens totale husførelse (køkken- og rengøringsområdet) samt er ansvarlig for klienternes beklædning (vedligeholdelse og eventuel nyanskaffelse) og linned (såvel nyanskaffelser som vedligeholdelse).

Overenskomsten omfatter således ikke husholdningsledere, der kun er ansvarlige for en del af husholdningsområdet. Sådanne stillingers klassificering forventes fortsat forelagt de respektive kommunale forhandlingsorganer.

§ 2. Hvor kan man ansættes

Stk. 1. I KL's forhandlingsområde bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune

Overenskomsten gælder for ansatte ved de i punkt A, B, C, D og E nævnte institutioner og tilbud samt ansatte,

- 1) som varetager opgaver i form af hjælp, omsorg, støtte til optræning og hjælp til udvikling af færdigheder til personer med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer (hjemmevejledere), i henhold til servicelovens § 85 (bortset fra ansatte, der udfører arbejde ved botilbud i henhold til § 2 stk. 1 A).
- 2) beskæftiget med specialrådgivning
- 3) ved kommunale ungdomscentre
- 4) beskæftiget som socialpædagogiske konsulenter i de kommunale forvaltninger og som
 - a) varetager socialpædagogiske tilsynsfunktioner over for institutioner for voksne med betydelig og varig nedsat funktionsevne.
 - b) alene varetager opgaver i forhold til børn og unge for så vidt angår spørgsmål, der vedrører døgnanbringelse.

Bemærkning:

Ved socialpædagogiske konsulenter forstås konsulenter ansat i kommunale forvaltninger, der varetager socialpædagogiske tilsynsfunktioner over for institutioner for voksne med betydelig og varig nedsat funktionsevne og konsulenter ansat i de kommunale forvaltninger, der alene varetager opgaver i forhold til børn og unge for så vidt angår spørgsmål, der vedrører døgnanbringelse.

Pædagogiske konsulenter på børn og unge-området, der både varetager tilsynsfunktioner i forbindelse med døgnanbringelser og dagforanstaltninger, er omfattet af overenskomst for pædagogiske konsulenter indgået mellem KL og FOA.

Pædagogiske konsulenter på børn og unge-området, der varetager opgaver indenfor børn og unge-området for så vidt angår dagforanstaltninger, er omfattet af overenskomst for pædagogiske konsulenter indgået mellem KL og FOA.

A. Botilbud mv.

- Kommunale botilbud for børn, unge og voksne med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. servicelovens (LBK nr. 81 af 4. februar 2011 med senere ændringer) §§ 67, stk. 2, 107 og 108, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse botilbud. Tilsvarende botilbud drevet af selvejende institutioner, hvormed kommunen har indgået aftale.

B. Døgninstitutioner

- Kommunale døgninstitutioner for børn og unge, jf. servicelovens (LBK nr. 81 af 4. februar 2011 med senere ændringer) § 67, stk. 1 og 3, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under sådanne institutioner. Tilsvarende døgninstitutioner drevet af selvejende institutioner, hvormed kommunen har indgået aftale. Tilsvarende dele af døgntilbud, drevet af selvejende institutioner, hvormed kommunen har indgået aftale.

C. Aktivitets- og samværstilbud

- Kommunale aktivitets- og samværstilbud samt kommunale tilbud om beskyttet beskæftigelse (alene for ansættelse af socialpædagoger) for voksne personer med betydelig fysisk eller psykisk nedsat funktionsevne, jf. servicelovens (LBK nr. 81 af 4. februar 2011 med senere ændringer) §§ 103 og 104, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk eller ledelsesmæssigt hører under disse tilbud. Tilsvarende tilbud drevet af selvejende institutioner, hvormed kommunen har indgået aftale.

D. Undervisningsområdet

- 1) Kommunale observationsskoler med døgnophold for klienterne
- 2) Selvstændige kommunale institutioner efter lov om specialundervisning for voksne (LBK nr. 658 af 03-07-2000)
- 3) Kommunale kostskoler oprettet efter
 - Folkeskoleloven.
 - Lov om specialundervisning for voksne (LBK nr. 658 af 03-07-2000). Det pågældende personale følger fortsat reglerne for personer ansat ved botilbud.

E. Forsorgshjem og krisecentre

- Forsorgshjem og krisecentre jf. servicelovens (LBK nr. 81 af 4. februar 2011 med senere ændringer) §§ 109 og 110. Tilsvarende selvejende institutioner, hvormed kommunen har indgået aftale.

Stk. 2 i Københavns Kommune

Selvejende institutioner:

A. Botilbud, boformer mv.

- 1) botilbud for børn, unge og voksne med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, hvormed kommunen har indgået aftale, jf. servicelovens (LBK nr. 81 af 4. februar 2011 med senere ændringer) §§ 67, stk. 2, 107 og 108, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse tilbud.
- 2) boformer for voksne (forsorgshjem, krisecentre m.v.), hvormed kommunen har indgået aftale i henhold til §§ 109 og 110 i serviceloven (LBK nr. 81 af 4. februar 2011 med senere ændringer).
- 3) plejehjem, hvormed kommunen har indgået aftale i henhold til § 192 i serviceloven (LBK nr. 81 af 4. februar 2011 med senere ændringer).
- 4) institutioner for stofmisbrugere, hvormed kommunen har indgået aftale.

B. Døgninstitutioner

- 1) Døgninstitutioner for børn og unge, jf. servicelovens (LBK nr. 81 af 4. februar 2011 med senere ændringer) § 67, stk. 1 og 3, hvormed kommunen har indgået aftale i henhold til servicelovens § 67, stk. 4, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.

Stk. 3 i Frederiksberg Kommune

A. Døgninstitutioner

- 1) Døgninstitutioner for børn og unge, jf. § 67, stk. 1 og 3 i serviceloven (LBK nr. 81 af 4. februar 2011 med senere ændringer), herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner. Tilsvarende selvejende døgninstitutioner, hvormed kommunen har indgået aftale.

B. Boformer og skoler

- 2) Boformer for voksne (forsorgshjem, krisecentre m.v.), jf. §§ 109 og 110 i serviceloven, samt bestående plejehjem, jf. § 192 i serviceloven (LBK nr. 81 af 4. februar 2011 med senere ændringer).
- 3) Observationsskoler.

Stk. 4 Overenskomsten omfatter ikke:

1. Tjenestemænd og reglementsansatte,
2. pensionerede tjenestemænd og reglementsansatte,
3. ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at kommunale daghjem og dagcentre, oprettet efter de tidligere bestemmelser i bistandslovens §§ 60 og 74 ikke er omfattet af nærværende overenskomst.

§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte efter denne overenskomst, som

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

Bemærkning

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

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst, som

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

Bemærkning

Højst en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

Parterne er enige om, at ansættelser med under 8 timers ugentlig beskæftigelse bør undgås.

Stk. 3

Pædagogstuderende i lønnet praktik aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 4.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

Grundløn, jf. § 5, stk. 1, § 6, stk. 1.

Funktionsløn, jf. § 5, stk. 2 og 3, § 6, stk. 2 og 3, § 7.

Kvalifikationsløn, jf. § 5, stk. 4, § 6, stk. 4.

Resultatløn, jf. § 8.

Stk. 2

De ansatte er omfattet af:

1. **[O.11]**Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område.**[O.11]**
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti.

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Bemærkning:

Det i § 7 pkt. 4 nævnte beløb (tøjpenge) er ikke pensionsgivende og reguleres ikke.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedvis bagud.

Stk. 6

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

Stk. 7

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. Særlige bestemmelser for mellemledere, husholdningsledere og socialpædagogiske konsulenter

Stk. 1 Grundløn

[O.11] Grundløn er aftalt mellem de centrale aftale- og overenskomstparter for den enkelte stillingsgruppe eller en flerhed af stillingsgrupper. Grundlønnen for mellemledere, husholdningsledere eller socialpædagogiske konsulenter dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuelt nyansat.

For mellemledere, husholdningsledere og socialpædagogiske konsulenter, der er ansat jfr. § 1 stk. 7 og § 2 stk. 1 4) samt ved de i § 2 nævnte institutioner, gælder følgende grundlønninger (Lønseddeltekst: Grundløn):

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin 1. april 2011</i>	<i>Løntrin 1. januar 2012</i>
Stedfortræder for forstander eller for institutionsleder		
• I kommuner bortset fra København og Frederiksberg	36+4.000 kr.	36+5.000 kr.
• I Københavns og Frederiksberg Kommune	36+4.000 kr. eller	36+5.000 kr. eller

	42+4.000 kr.	42+5.000 kr.
Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander		
• I kommuner bortset fra København og Frederiksberg	36+4.000 kr.	36+5.000 kr.
• I Københavns og Frederiksberg Kommune	36+4.000 kr. eller 42+4.000 kr.	36+5.000 kr. eller 42+5.000 kr.
Viceforstandere ved institutioner med intern skolefunktion	36+4.000 kr.	36+5.000 kr.
• I kommuner bortset fra København og Frederiksberg	36+4.000 kr.	36+5.000 kr.
• I Københavns og Frederiksberg Kommune	36+4.000 kr. eller 42+4.000 kr.	36+5.000 kr. eller 42+5.000 kr.
Stedfortræder for centerleder		
• I kommuner bortset fra København og Frederiksberg	36+4.000 kr.	36+5.000 kr.
• I Københavns og Frederiksberg Kommune	36+4.000 kr. eller 42+4.000 kr.	36+5.000 kr. eller 42+5.000 kr.
Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger	36+4.000 kr.	36+5.000 kr.
Dagcenter-/daghjemsledere, der ikke er institutionsledere	36+4.000 kr.	36+5.000 kr.
Afdelingsleder	34+4.000 kr.	34+5.000 kr.
Familieplejekonsulenter	34+4.000 kr.	34+5.000 kr.
Øvrige institutionsansatte konsulenter i Københavns og Frederiksberg Kommune	34+4.000 kr.	34+5.000 kr.
Husholdningsledere	19 + 1.500 kr.	19+2.500 kr.
Pædagogiske konsulenter jfr. § 2 stk. 1 nr. 4 a)	42	42+1.000 kr.
Pædagogiske konsulenter jfr. § 2 stk. 1 nr. 4 b)	37+ 4.355 kr.	37+5.355 kr.

Bemærkning

Det er ikke parternes forudsætning at indførelse af muligheden for at anvende flere grundlønninger medfører, at der generelt skal ske en omdefinering af lønnen for de allerede ansatte. Såfremt det lokalt aftales at ændre grundlønnen for allerede ansatte, er det parternes forudsætning, at den samlede løn ikke alene med den begrundelse forøges.

Ansatte med mulighed for indplacering på 2 forskellige grundlønsniveauer indplaceres efter lokal aftale.

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. januar 2012 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

For mellemedere og konsulenter, der var ansat pr. 31. marts 2003 og til hvem arbejdsgiver har valgt at give grundlønsforbedringen pr. 1. april 2003 som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn, jf. overenskomst 2002 § 5, stk. 1, forhøjes grundlønnen tilsvarende. Lønindplaceringen for denne gruppe fremgår af bilag 2. **[O.11]**

Stk. 2 Funktionsløn

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

Der er centralt aftalt følgende funktionstillæg

	Pensionsgivende tillæg
--	------------------------

<i>Stillingsbetegnelse</i>	
Stedfortræder for forstander ved døgninstitutioner og botilbud med grundløn 36+4.000 kr. (pr. 1. januar 2012 36+5.000 kr.) (Lønseddeltekst: F-tillæg stedfort.)	14.000 kr.
Stedfortræder for forstander ved døgninstitutioner og botilbud med grundløn 42+4.000 kr. (pr. 1. januar 2012 42 + 5.000 kr.) (Lønseddeltekst: F-tillæg stedfort.)	14.800 kr.
Viceforstander ved døgninstitution med skole med grundløn 36+4.000 kr. (pr. 1. januar 2012 36+5.000 kr.) (Lønseddeltekst: F-tillæg v.forstander)	17.000 kr.
Viceforstander ved døgninstitution med skole med grundløn 42+4.000 kr. (pr.1. januar 2012 42+5.000 kr.) (Lønseddeltekst: F-tillæg v.forstander)	18.000 kr.
Afdelingsleder der er stedfortræder for forstander ved døgninstitution med grundløn 36+4.000 kr. (pr. 1. januar 2012 36+5.000 kr.) (Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder)	14.000 kr.
Afdelingsleder der er stedfortræder for forstander ved døgninstitution med grundløn 42+4.000 kr. (pr. 1. januar 2012 42+5.000 kr.) (Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder)	14.800 kr.
Afdelingsleder ved selvstændig afdeling (Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder)	14.000 kr.
Dagcenter- og daghjemsleder, jf. § 2 stk. 1 C, der ikke er institutionsleder Lønseddeltekst: (F-tillæg dag-leder)	7.000 kr.
Afdelingsleder ved døgninstitution (Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder)	12.500 kr.
Familieplejekonsulenter og øvrige institutionsansatte konsulenter (Lønseddeltekst: F-tillæg fam.kons./øvr.)	7.000 kr.

De ovenfor nævnte funktionstillæg finder tilsvarende anvendelse for de bilag 2 nævnte grupper. Husholdningsledere og socialpædagogiske konsulenter ansat i kommunale forvaltninger er ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser om centralt fastsat funktionsløn.

Stk. 3

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

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o.l., jfr. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

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.

Den lokale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering (lønfastsættelse) af stillingen, således at stillingen slås op med en forud fastsat funktionsløn.

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

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

Se bilag 3 for eksempler på funktioner, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn.

Stk. 4 Kvalifikationsløn

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

Kvalifikationsløn aftales lokalt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Se bilag 3 for eksempler på kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om kvalifikationsløn.

Til husholdningsledere ydes et centralt aftalt et ikke-pensionsgivende kvalifikationstillæg på 4.100 kr. årligt. (Lønseddeltekst: Kval.tillæg husholdning).

§ 6. Særlige bestemmelser for basisstillinger

Stk. 1 Grundløn

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

[O.11] For basisgruppen gælder følgende grundlønninger (Lønseddeltekst: Grundløn):

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin</i>	<i>Løntrin</i>
	<i>1. april 2011</i>	<i>1. januar 2012</i>
Socialpædagog	26	27
Hjemmevejledere, der hovedsagelig udfører rådgivnings- og vejledningsopgaver direkte overfor klienter, der bor i eget hjem eller bofællesskab mv.	26	27
Faglærere ved institutioner	26	27

Grundlønshøjelsen pr. 1. januar 2012 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Lønændringen omfatter alene personer indplaceret i lønforløbet 26+4.000, 29+4.000 og 33+4.000. Herudover er personer med personlige lønordninger ikke omfattet af ovennævnte lønændring. **[O.11]**

Stk. 2 Funktionsløn

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til jobbet og begrundes i de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger.

Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Til ansatte i basisstillinger er centralt aftalt et pensionsgivende funktionstillæg på 4.000 kr. **[O.11]** (pr. 1. januar 2012 1.025 kr.). Løseddeltekst: Tillæg til grundløn.

Personer med personlige lønordninger er ikke omfattet af lønændringen. **[O.11]**

Stk. 3

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

Den decentrale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering (lønfastsættelse) af stillingen, således at stillingen slås op med en forud fastsat funktionsløn.

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Se bilag 3 for eksempler på funktioner, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn.

Stk. 4 Kvalifikationsløn

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

Ansatte i basisstillinger, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 29 **[O.11]** (pr. 1. januar 2012 løntrin 30) **[O.11]**. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 33 **[O.11]** (pr. 1. januar 2012 løntrin 34) **[O.11]**.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

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

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillægsaftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Se bilag 3 for eksempler på kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om kvalifikationsløn.

Fællesbestemmelser for mellemlider-, og konsulentstillinger samt basisstillinger

§ 7. Funktionsløn

Ud over de i §§ 5 og 6 centralt aftalte funktionstillæg gælder endvidere følgende:

- 1) Til ansatte på lukkede/sikrede afdelinger eller afsnit ydes et pensionsgivende funktionstillæg, der mindst udgør 8.700 kr. (Lønseddeltekst: (lukket-/sikret afd.))
- 2) Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der lokalt aftales et funktionstillæg. (Lønseddeltekst: praktikvejl. tillæg)
- 3) Til ansatte efter denne overenskomst, der deltager i koloniophold eller ferierejser for grupper, ydes et funktionstillæg, der på hverdage mindst udgør 210,56 kr. pr. døgn **[O.11]** (pr. 1. januar 2012: 211,19 kr.) **[O.11]** og for søn- og helligdage mindst udgør 420,60 kr. **[O.11]** (pr. 1. januar 2012: 421,86 kr.) **[O.11]** (31/3 2000- niveau) pr. døgn
- 4) Til ansatte ved tidligere amtslige plejehjem i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, hvor det øvrige personale har krav på tøjpenge, ydes et ikke-pensionsgivende funktionstillæg, der mindst udgør kr. 2.400 kr. årligt (ureguleret). (Lønseddeltekst: Tøjpenge)

§ 8. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af 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 at indgå aftale om 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.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18 Opsigelse og § 19 Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområder, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (§ 5), fratrædelsesgodtgørelse (§ 2a) samt efterløn (§ 8).

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

§ 10 Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA) for

1. pædagogisk uddannet personale, som
 - a. er fyldt 21 år, og
 - b. har mindst 1 års sammenlagt kommunal, regional eller amtslig beskæftigelse (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge betingelserne efter pkt. 1, litra a og b er opfyldt i hele måneden.

2. pædagogisk uddannet personale, som er fyldt 23 år og husholdningsledere.
3. socialpædagogiske konsulenter ansat i kommunale forvaltninger jfr. § 2 stk. 1 nr. 4) oprettes en pensionsordning for ansatte som:
 - a. er fyldt 23 år
 - b. som er ansat med mindst 8 timers ugentlig beskæftigelse

Stk. 2

For basisgruppen og husholdningsledere udgør det samlede pensionsbidrag 14% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

For mellemledere og institutionsansatte konsulenter udgør det samlede pensionsbidrag 14,50% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

For socialpædagogiske konsulenter omfattet af stk. 1 nr. 3 udgør det samlede pensionsbidrag 15% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 3

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt, jf. dog bemærkningen til § 5, stk. 3 og 4 samt bemærkningen til § 6, stk. 3 og 4 og § 7 nr. 4.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvi i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 6

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til

PKA A/S
Tuborg Boulevard 3
2900 Hellerup

Stk. 7

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

Stk. 8

Der tilkommer udover de i stk. 1-3 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

Stk. 9

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 2, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 10

[O.11] 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 skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a. Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b. I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

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. 11

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 bortset fra det i stk. 2 nævnte personale gælder følgende ATP-satser:

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

[O.11]

Stk. 2

For husholdningsledere og socialpædagogiske konsulenter, der alene varetager opgaver i forhold til børn og unge vedr. døgnanbringelse jfr. § 2 stk. 1 nr. 4) pkt. b. gælder følgende ATP-sats:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned

≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 12. Arbejdstid m.m.

Stk. 1 Arbejdstid for socialpædagoger og husholdningsledere

Aftale om arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. og aftale om hviletid og fridøgn gælder.

Bemærkning:

Aftalerne findes i KL's Løn og Personale, afsnit 64.11 og 64.17.

Husholdningsledere er ikke omfattet af bestemmelserne vedrørende rådighedstjeneste (vagt).

Stk. 2

Hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, ydes et særligt ikke pensionsgivende tillæg på 15.400 kr. årligt. Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid, ydes i stedet et tillæg på 26.000 kr. årligt. (Lønseddeltekst: Unddrage kontrol)

Bemærkning:

Forudsætningen for at yde tillæg efter § 12, stk. 2 er, at mindst halvdelen af tjenesten ikke er skemalagt og hermed unddraget kontrol. Tillæggene ydes som kompensation for aften- og nattillæg, tillæg for delt tjeneste og rådighedsvagtbetaling. Endvidere dækker tillæggene tilfældigt forekommende overarbejde, med mindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret. Ved anvendelse af lokal løndannelse kan det lokalt aftales, at tillægget er pensionsgivende.

I øvrigt bemærkes, for så vidt angår hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste helt eller delvis unddrager sig kontrol, og på den baggrund modtager et fast månedligt tillæg som kompensation for bl.a. aften-/nattillæg og tillæg for delt tjeneste, kan de pågældende selv tage højde for den tid, der måtte medgå til tilfældigt forekommende overarbejde, tilkald mv. ved tilrettelæggelsen af tjenesten, således at 37 timers arbejdsnormen (eller ved deltidsansættelse den aftalte, gennemsnitlige ugentlige arbejdstid) tilstræbes overholdt.

I forbindelse med afvikling af eventuel opsparet tjenestetid som følge af tilfældigt forekommende overarbejde, tilkald mv., har den enkelte medarbejder ikke noget retskrav på frihed på bestemte tidspunkter, men tilrettelæggelsen af en sådan afvikling må – på samme måde som medarbejdernes egen tilrettelæggelse af tjenesten i øvrigt – stedse ske, således at afviklingen er driftsmæssigt mulig og forsvarlig.

Der vil ikke i relation til en sådan afvikling af opsparet tid være krav på vikardækning, ligesom der hverken i det løbende ansættelsesforhold eller ved fratræden vil være krav på konvertering af eventuelle opsparede timer til betaling. Afvikling af evt. opsparet tjenestetid forudsætter i øvrigt også i en opsigelsesperiode, at dette er driftsmæssigt muligt og forsvarligt.

Ud over tillæggene kan der alene vederlægges for arbejde på søndage efter § 11 i aftalen om arbejdstid mv. (samlemappens nr. 64.11) og for arbejde på lørdage efter bestemmelsen i § 12, stk. 1 i samme aftale.

Stk. 3

For hjemmevejledere kan kommunalbestyrelsen og den lokale afdeling af Socialpædagogernes Landsforbund aftale, at de i stk. 2 nævnte tillæg ydes hjemmevejledere som i større eller mindre udstrækning selv tilrettelægger deres arbejde.

Bemærkning:

Tillæg ydet efter stk. 3 forudsættes at dække kompensation for aften- og nattillæg, tillæg for delt tjeneste og rådighedsvagt. Endvidere dækker tillæggene tilfældige forekommende overarbejde, medmindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret.

Stk. 4 Arbejdstid for socialpædagogiske konsulenter

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer, der som hovedregel fordeles på ugens 5 første hverdage.

Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

Bemærkning:

Det bemærkes, at da en del af en pædagogisk konsultants arbejde i reglen forudsættes at foregå uden for normal arbejdstid, finder KL det betænkeligt, at en pædagogisk konsulent er omfattet af et fleksidssystem, såfremt dette medfører, at aftenmøder uden for normal arbejdstid ikke kan medtages ved opgørelse af den pågældendes ugentlige/månedlige arbejdstid.

Det er herved forudsat, at der sker opgørelse af den ugentlige/månedlige arbejdstid med henblik på evt. afspadsering.

Parterne er i denne forbindelse enige om, at arbejdstiden opgøres kvartalsvis, og at merarbejde så vidt muligt skal afspadseres i det efterfølgende kvartal.

I tilfælde, hvor der midlertidigt måtte blive pålagt en pædagogisk konsulent en arbejdsbyrde, der væsentligt overstiger gennemsnitlig 37 timer ugentlig, og hvor det ikke drejer sig om en ganske kortvarig periode, vil der kunne ydes den pågældende en kompensation herfor i form af frihed eller betaling.

Der henvises i denne forbindelse til aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd, der findes i KL's Løn og Personale, afsnit 21.52.

Det bemærkes, at pædagogiske konsulenter jfr. ovenstående ikke er omfattet af de i stk. 1 nævnte aftaler.

§ 13. Fraværsgodtgørelse

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

§ 14. Befordringsgodtgørelse

Udgifter ved benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

§ 15. Koloniophold og ferierejser for grupper

Stk. 1

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper gælder, jf. dog stk. 2.

Bemærkning:

Det bemærkes, at der mellem overenskomstens parter er enighed om, at aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler. Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 64.21.

Stk. 2

Mellem kommunalbestyrelsen og Socialpædagogernes Landsforbunds lokale afdeling kan der indgås aftale vedrørende vilkår for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper.

Bemærkning:

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

§ 16. 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. tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

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

§ 17. Tjenestefrihed

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

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende efter endt tjenestefrihed.

§ 18. 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.

Bemærkning:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om at henstille følgende til kommunalbestyrelserne:

"Når en ansat afskediges, fordi hans stilling inddrages, f.eks. hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal kommunalbestyrelsen tilstræbe at søge pågældende beskæftiget i anden stilling.

Som led i disse bestræbelser henstilles, at personaleorganisationen ved opsigelse af driftsoverenskomster og omstruktureringer af større omfang orienteres, inden der træffes endelig beslutning herom, og at afskedigelser - uanset det i stk. 1, omtalte opsigelsesvarsel - sker med længst muligt varsel i det enkelte tilfælde”.

Påtænkt uansøgt afsked

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 Socialpædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Socialpædagogernes Landsforbund underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre 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 landsforbundet 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 landsforbundet.

Bemærkning:

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

Underretningen kan sendes pr. post eller som e-mail.

Den nævnte underretning sendes til:

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

Stk. 4

Socialpædagogernes Landsforbund kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden forinden afskedigelse finder sted, hvis landsforbundet ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis landsforbundet ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Uansøgt afsked

Stk. 5

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

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes Socialpædagogernes Landsforbund skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til

stede, med mindre dette strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres landsforbundet om dette forhold i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til landsforbundet.

Stk. 7

Socialpædagogernes Landsforbund kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis landsforbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold. Landsforbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Afskedigelsesnævn

Stk. 8

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Socialpædagogernes Landsforbund kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 7. Et sådan krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 9

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af Socialpædagogernes Landsforbund, 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. 10

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 forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af afskedigelsesnævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets

omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til afsnit i KL's Løn og Personale):

1. Ansættelsesbreve (04.11).
2. **[O.11]**Lønninger (04.30). **[O.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. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50) **[O.11]**.
10. Opsamlingsordningen (26.01).
11. Gruppeliv (04.74.)
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).
14. Deltidsarbejde (04.83).
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85) **[O.11]**.
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84).
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52).
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86).
20. **[O.11]**Ferie (05.12)**[O.11]**
21. Barsel mv. (05.13) og **[O.11]**barselsudligning (05.14) **[O.11]**.
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15).
23. **[O.11]**Seniorpolitik (05.21) **[O.11]** – se § 19A for supplerende bestemmelser.
De centrale parter henleder opmærksomheden på fordelene ved aktivt at arbejde med seniorpolitik. I den forbindelse kan der bl.a. tages udgangspunkt i Rammeaftale om seniorpolitik.
24. **[O.11]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.25) **[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71).
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31) **[O.11]** – se § 19A for supplerende bestemmelser.
27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41). – se § 19A for supplerende bestemmelser. **[O.11]**
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51).
29. Retstvistaftalen.

30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65).
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]**.

Bemærkning:

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

§ 19A. Supplerende ansættelsesvilkår

Stk. 1 Seniorpolitik

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

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

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

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 62 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/60 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, KL's Løn og Personale, afsnit 05.21.

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

Ansatte jfr. A):

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

Husholdningsledere og socialpædagogiske konsulenter jfr. B):

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Fravær i alt (seniordage)
Det kalenderår vedkommende fylder 60 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 61 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år	4 dage	1 dag	5 dage

Stk. 2 Kompetenceudvikling

Ansatte er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. bilag 4.

Bemærkning:

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

Stk. 3 Socialt kapitel

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 4.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af nettoårslønnen efter § 6 (hvis ansættelse på timeløn sker i en mellemlønstilling § 5). I beregningen indgår eventuelt overgangstillæg/-trin, jf. protokollat 2.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

Den 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.”

§ 21. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA) for

1. pædagoger, som
 - a) er fyldt 21 år, og

- b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002. Pensionsbidraget fremgår af § 10 stk. 1.
2. pædagoger, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Bemærkning:

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor betingelserne i nr. 1 eller nr. 2 er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Stk. 2

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 2 og 5.

§ 22. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v., gælder.

Stk. 2

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper gælder for timelønnede pædagoger, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter.

§ 23. Opsigelse og sygdom

Stk. 1

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Bemærkning:

Opsigelse kan afgives senest samme dag, som fratræden skal ske ved tjenestens ophør.

Stk. 2

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om sygedagpenge (LBK nr. 85 af 7. februar 2011 (sygedagpengeloven)).

§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 10	ATP
§ 19	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra punkt 7, punkt 8, punkt 17 og punkt 21

Stk. 2

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under barsel, men er omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (LBK nr. 1084 af 13. november 2009 (barselsloven)).

Kapitel 4. Pædagogstuderende

§ 25. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter pædagogstuderende under lønnet praktik jf. Lovbekendtgørelse nr. 315 af 19. april 2006 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog ved de af overenskomsten omfattede institutioner m.v.

Bemærkning:

Diakonelever fra den pædagogiske diakonuddannelse fra Diakonhøjskolen i Århus samt elever, der gennemgår Rudolf Steiner uddannelsen, er omfattet af overenskomsten i de perioder, hvor de er i praktik.

§ 26. Løn og lønberegning

Stk. 1

Månedsløn for praktikanter udgør 7.824 kr. **[O.11]**(pr. 1. januar 2012 7.871kr.)**[O.11]** pr. måned under 1. lønede praktik, og 8.079 kr. **[O.11]**(pr. 1. januar 2012 8.127 kr.)**[O.11]** pr. måned under 2. lønede praktik.

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikuddannelsens særlige beliggenhed (f.eks. i aften- og natperioden).

Bemærkning:

[O.11]Der optjenes 3/37 time til afspadsering for arbejde i aften- natperioden og afspadsering for arbejde på søn- og helligdage jfr. arbejdstidsaftalens § 10 og § 11.**[O.11]**

Stk. 2

Lønnen procentreguleres som anført i den til enhver tid gældende aftale om lønninger for kommunalt ansatte, jf. dog § 37, stk. 3.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

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

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

Bemærkning:

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage og feriefridage, der afholdes i praktikperioden. Derimod skal der ikke reduceres i lønnen på grund af teoriindkald i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 28.

§ 27. Ansættelsesbrev

Der udstedes et ansættelsesbrev til praktikanten.

§ 28. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

Der skal således arbejdes flere timer pr. uge i normperioder med teoriindkald, for at den gennemsnitlige arbejdstid skal kunne opfyldes.

Bemærkning:

Under en praktikperiode på 6 måneder skal der således præsteres i alt 780 arbejdstimer inklusive timer, hvor den studerende er fraværende på grund af sygdom, ferie, feriefridage og frihed på sønehelligdage.

Stk. 2

Ved tilrettelæggelse af praktikantens arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse samt uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i 2 ugers teoriindkald i praktikperioden.

Stk. 3

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler om tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for praktikanter ansat efter denne overenskomst.

Bemærkning:

Sygedage, feriedage, feriefridage og frihed på sønehelligdage medregnes med den skemalagte arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer.

Stk. 4

Ved praktikantens deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper medregnes 7,4 timer pr. dag.

Der ydes ulempetillæg for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper jf. overenskomstens § 7, nr. 3.

§ 29. Mer- og overarbejde

Der ydes for mer- og overarbejde samme afspadsring/betaling som til en deltidsansat assistent på begyndelsesløn.

Bemærkning:

Der henvises til de for deltidsansat pædagogisk personale gældende bestemmelser i Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.

§ 30. Ferie

Feriegodtgørelse ydes i henhold til bestemmelserne om praktikanter og studerende, der får løn/vederlag i praktikperioden fra kommunen i aftale om ferie for kommunalt ansat personale.

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

De for pædagoger på praktikstedet gældende bestemmelser vedrørende løn under sygdom og barns 1. og 2. sygedag finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

§ 32 Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager

Pædagogstuderende er omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) samt af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager og protokollat om samme.

§ 33. Fraværs- og befordringsgodtgørelse

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler om fraværs- og befordringsgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

§ 34. Opsigelse

Stk. 1

Praktikanter kan inden for de første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel. I resten af praktiktiden kan de opsiges med én måneds varsel til udgangen af en måned. Praktikanten kan opsiges sit praktikforhold med samme varsler.

Stk. 2

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

§ 35. Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende)

For pædagogstuderende gælder i øvrigt følgende bestemmelser i overenskomsten:

§ 8 Resultatløn.

§ 13 Fraværsgodtgørelse.

§ 14 Befordringsgodtgørelse.

§ 19 Øvrige ansættelsesvilkår:

Nr. 1 Ansættelsesbreve.

Nr. 2 Lønninger.

Nr. 5 Beskæftigelsesanciennitet.

Nr. 11. Gruppeliv.

Nr. 12. Tilrettelæggelse af arbejdstid.

Nr. 13. Decentrale arbejdstidsaftaler.

Nr. 29. Retstviftaftalen.

Nr. 31. SU og tillidsrepræsentanter.

Nr. 32. MED og tillidsrepræsentanter.

Nr. 33. Sammenhængende personalepolitiske drøftelse.

Kapitel 5. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 36. Overgangsregler

De i protokollat nr. 2 anførte overgangsbestemmelser gælder.

§ 37. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomstens bestemmelser har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den 1. april 2011.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter Aftaler om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den

For

KL

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Protokollat 1 Arbejdstøj

Når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for medarbejderen efter institutionens skøn.

Ansatte ved tidligere amtslige plejehjem i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, hvor det øvrige personale har krav på tøjpenge, følger reglerne i § 7 nr. 4.

København, den

For

KL

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Protokollat 2 Forskellige overgangsbestemmelser

I. Medarbejdere, der overgik til ny løndannelse pr. 1. april 1998

Stk. 1

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige faste løn, inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 2

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 blev ydet 1-2 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i kommunen.

Stk. 3

Overgangstrine(t)ne kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstrine(t)ne indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

II. Indplacering i forbindelse med grundlønnsforbedring for basisgrupper pr. 1. april 2000

Pr. 1. april 2000 rykkes alle på grundløn = løntrin 18 ét løntrin op, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Alle centralt aftalte løntrin/tillæg bevares. Alle decentralt aftalte løntrin/tillæg bevares i overensstemmelse med de decentrale aftaler herom. Der foretages modregning i udligningstillæg, med mindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

III. Medarbejdere, der i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgik til ansættelse i kommunerne pr. 1. januar 2007

Stk. 1

Bestemmelserne omfatter ansatte,

1. som i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007 overgik fra ansættelse i amterne, til ansættelse i kommunerne, eller
2. som er overgået til ansættelse i en kommune eller under et sammenlægningsudvalg før 1. januar 2007, jf. Protokollat af 10. marts 2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under et sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv.
3. i Bornholms Regionskommune, som pt. er omfattet af amtslige overenskomster/aftaler, og som ikke overgår til regionerne eller staten i forbindelse med opgave- og strukturreformen.
4. ved selvejende institutioner, der med virkning fra 1. januar 2007 indgår driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte pt. er omfattet af amtslige overenskomster, og hvor løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn,

og

- A. som før overgangstidspunktet var omfattet af Overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL (ARF nr. 32.38.1), og
- B. som opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem KL og SL, eller som omfattes af overenskomsten efter aftale mellem parterne (NIS 64.01), og som er omfattet af nedenstående bestemmelser.

Bemærkning:

Med ansættelse i amterne henholdsvis ansættelse i kommunerne forstås i denne sammenhæng ansættelse inden for Amtsrådsforeningens, henholdsvis KL's forhandlingsområde.

For så vidt angår Bornholms Regionskommune og ved de selvejende institutioner, er overgangstidspunktet 1. januar 2007.

Stk. 2

De ansatte er omfattet af Aftale om løngaranti af 10. juli 2006. Kommunen orienterer de ansatte om de ændringer i deres ansættelsesvilkår, der sker pr. 1. april 2008. Eventuelle væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene skal varsles over for den ansatte med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel efter de almindelige ansættelsesretlige regler herom.

Stk. 3

For ansatte, der den 31. december 2006 var ansat som socialpædagogisk konsulent ved en institution, kan det lokalt aftales at videreføre, som personlig ordning, den hidtidige stillingsbetegnelse og lønmæssige indplacering, herunder grundløn i det konkrete ansættelsesforhold, efter 1. april 2008.

IV Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgik til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Bestemmelserne omfatter ansatte,

- a) som i perioden til og med 31. marts 2011 overgik til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service.
- b) som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst vedrørende pædagogisk personale og husholdningsledere ved døgninstitutioner m.v. indgået mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn (RLTN) og Socialpædagogernes Landsforbund.
- c) som opfyldte betingelserne for at være omfattet af overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. indgået mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund eller som omfattes af overenskomsten efter aftale mellem parterne.

Der henvises til bilag 1, hvoraf fremgår hvilke af de i litra b) nævnte stillinger, der er omfattet af den i litra c) nævnte overenskomst.

Bemærkning:

Ansatte ved selvejende institutioner, som overgår til driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte før overgangen er omfattet af en overenskomst indgået med RLTN, og hvor de ansattes løn- og ansættelsesvilkår efter overgangen er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, er ligeledes omfattet af denne aftale.

§ 2. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2011

Stk. 1

Pr. 1. april 2011 indplaceres den ansatte lønmæssigt i overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (NIS 64.01)

Stk. 2

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (NIS 64.01), er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres. Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter reglerne i den kommunale overenskomst eller aftale i det omfang, tillægget udligner løndele, der tidligere var pensionsgivende.

§ 3. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb

Kommunen kan med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer en højere løn end lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen. Lønnen kan fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen.

§ 4. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af overflytningen, kan kommunen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra 1. april 2011 og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

Bemærkning:

Løngarantien ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med væsentlige stillingsændringer.

Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i perioden frem til overenskomstperiodens udløb.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring gælder.

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

§ 5. Særligt vedrørende tjenestemænd

Bestemmelserne i §§ 2-4 gælder kun, hvis denne aftale stiller de pågældende tjenestemænd bedre end tjenestemandensregulativets § 37 eller tilsvarende regel.

Bemærkning:

Reglementsansatte følger i denne sammenhæng vilkårene for tjenestemænd.

§ 6. Øvrige særvilkår efter overenskomstperiodens udløb

For ansatte, der den 31. december 2008/2009/2010 var ansat som socialpædagogisk konsulent ved en institution, kan det lokalt aftales at videreføre, som personlig ordning, den hidtidige stillingsbetegnelse og lønmæssige indplacering, herunder grundløn i det konkrete ansættelsesforhold, efter 1. april 2011.

København, den

For

KL

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Protokollat 3 Vedrørende socialpædagogers varetagelse af konsulentopgaver

§ 1. Område

Stk. 1

Protokollatet omfatter socialpædagoger ansat efter overenskomsten NIS 64.01 og hvor kommunen/arbejdspladsen som led i sin virksomhed udfører konsulentopgaver, herunder undervisning for eksterne kunder og hvor kommunen ønsker, at gøre brug af socialpædagogen til at løse konsulentopgaver.

Stk. 2

Såfremt socialpædagogen udfører konsulentopgaver jf. stk. 1, skal det lokalt aftales, om varetagelsen af konsulentopgaverne skal ske som en del af ansættelsesforholdet jf. § 2 eller uden for ansættelsesforholdet jf. § 3.

§ 2. Som del af det primære ansættelsesforhold

Varetages konsulentopgaverne som en del af ansættelsesforholdet følges reglerne i overenskomsten.

Der kan ydes funktionsløn for varetagelse af de nævnte arbejdsopgaver.

§ 3. Uden for det primære ansættelsesforhold

Varetages konsulentopgaverne uden for det egentlige ansættelsesforhold sker løsningen af arbejdsopgaverne frivilligt og uden for arbejdstiden.

Der skal lokalt aftales en honorering som ligger uden for socialpædagogens ansættelsesforhold.

København, den

For

KL

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Protokollat 4 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 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 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

For

KL

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Protokollat 5 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 skattebegunstigede 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, helbredsbehandling, 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

For

KL

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Bilag 1 Uddannelser

Bilag til overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. vedrørende uddannelser, der sidestilles med uddannelsen til pædagog.

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

1. Diakoner fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Århus).
2. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
3. Rudolf Steiner-uddannelsen fra
 - b. Marjattas Seminarium med det 4. teori år (hvor det 4. teoriår er gennemført i Schweiz eller i Danmark).
 - c. Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune.
 - d. Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus.
4. Andre end de under 1) – 4) nævnte uddannelser, hvis den pågældende tidligere er meddelt godkendelse i uddannelsesmæssig henseende.
5. Ved hjem for spæde børn endvidere sygeplejerskeuddannede.

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

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.

Bilag 2 Personale, til hvem grundlønshøjelsen pr. 1. april 2003 blev givet som et tillæg.

Mellemedlere og konsulenter jf. overenskomstens § 5 til hvem grundlønshøjelsen pr. 1. april 2003 blev givet som et tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn indplaceres som følger.

Stillingsbetegnelse	Løntrin fra 01.04.2011	[O.11]Løntrin fra 01.01.2012
Stedfortræder for forstander eller for institutionsleder		
• I kommuner bortset fra København og Frederiksberg	33+4.000 kr.	33+5.000 kr.
• I København og Frederiksberg	33+4.000 kr. eller 40+4.000 kr.	33+5.000 kr. eller 40+5.000 kr.
Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander		
• I kommuner bortset fra København og Frederiksberg	33+4.000 kr.	33+5.000 kr.
• I København og Frederiksberg	33+4.000 kr. eller 40+4.000 kr.	33+5.000 kr. eller 40 +5.000 kr.
Viceforstandere ved institutioner med intern skolefunktion		
• I kommuner bortset fra København og Frederiksberg	33+4.000 kr.	33 + 5.000 kr.
• I København og Frederiksberg	33+4.000 kr. eller 40+4.000 kr.	33+5.000 kr. eller 40+5.000 kr.
Stedfortræder for centerleder		
• I kommuner bortset fra København og Frederiksberg	33+4.000 kr.	33+5.000 kr.
• I København og Frederiksberg	33+4.000 kr. eller 40+4.000 kr.	33+5.000 kr. eller 40+5.000 kr.
Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger	33+4.000 kr.	33+5.000 kr.
Dagcenter-/daghjemsledere, der ikke er institutionsledere	33+4.000 kr.	33+5.000 kr.
Afdelingsleder	31+4.000 kr.	31+5.000 kr.
Familieplejekonsulenter	31+4.000 kr.	31+5.000 kr.
Øvrige institutionsansatte konsulenter i København og Frederiksberg	31+4.000 kr.	31+5.000 kr. [O.11]

Grundlønstillægget, der blev givet i forbindelse med grundlønshøjelsen 01-04-2003, bevares uændret.

Bilag 3 Idekatalog

1.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn til mellemlidergruppen kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

- Antal beboere/brugere af institutionen eller afdelingen,
- beboer-/brugersammensætningen, herunder særligt krævende brugere eller beboere,
- antal beskæftigede ved institutionen,
- ledelsesansvar i forhold til områder, der ligger uden for institutionen,
- kompetence i forhold til budget og personaleledelse, og
- vejlednings- og konsulentopgaver i forhold til praktikanter og eksterne samarbejdspartnere.

Endvidere kan der gives funktionstillæg begrundet i de konkrete forhold for den arbejdstilrettelæggelse, som gælder på den enkelte institution mv.

Bestemmelsen om stillingsmæssig lønfastsættelse indebærer, at der skal indgås aftale om den løn (grundløn samt funktionsløn), hvormed stillingen opslås. For den konkrete stillingsindehaver kan der udover den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

2.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn til mellemlidergruppen kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som lederen har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan f.eks. være:

- Ledelseserfaring fra tilsvarende eller lignende områder.
- Ledelseserfaring erhvervet i nuværende stilling.
- Deltagelse i og gennemførelse af årskursus.
- Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt.
- Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.

3.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn til basisgruppen kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

- Arbejde inden for specielle områder, eksempelvis psykiatrien, familiebehandling, o.l.

- Opsøgende opgaver, der ligger uden for institutionen.
- Supervisionsopgaver.
- Projekt- og udviklingsopgaver.
- Særlige opgaver i forbindelse med undervisning.

4.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn til basisgruppen kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som medarbejderen har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan f.eks. være:

- Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder, erhvervet før ansættelsen.
- Erfaring erhvervet i nuværende stilling.
- Deltagelse i og gennemførelse af årskursus.
- Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt.
- Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.

Bilag 4 Individuel 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. Endvidere henvises til www.kompetenceweb.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. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte.

Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder 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. **[O.11]**

Stk. 2

[O.11] 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.