

# **Aftale for tjenestemandsansatte socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner**

KL

Socialpædagogernes Landsforbund

| <b>Indholdsfortegnelse</b>  | <b>Side</b> |
|---|-------------|
| <b>Kapitel 1. Indledning .....</b>                                  | <b>3</b>    |
| § 1. Aftalens område, hvem er omfattet .....                        | 3           |
| § 2. Hvor kan man ansættes .....                                    | 4           |
| <b>Kapitel 2. Løn- og ansættelsesforhold .....</b>                  | <b>5</b>    |
| § 3. Løn .....  | 5           |
| § 4. Frit valg.....   | 5           |
| § 5. Pension af funktions- og kvalifikationsløn .....               | 6           |
| § 6. Supplerende pension.....                                       | 6           |
| § 7. ATP .....  | 7           |
| § 8. Arbejdstid mv. ....  | 8           |
| § 9. Koloniophold og ferierejser for grupper .....                  | 9           |
| § 10. Øvrige ansættelsesvilkår .....                                | 9           |
| § 10A. Supplerende ansættelsesvilkår.....                           | 11          |
| <b>Kapitel 3. Ikrafttræden.....</b>                                 | <b>12</b>   |
| § 11. Ikrafttræden og opsigelse .....                               | 12          |
| <b>Bilag 1. Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan .....</b> | <b>14</b>   |
| § 1. Formål.....  | 14          |
| § 2. Udviklingsplan og opfølgning .....                             | 14          |
| § 3. Drøftelse .....  | 15          |
| <b>Protokollat 1. ....</b>  | <b>16</b>   |
| <b>Protokollat 2. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob .....</b> | <b>18</b>   |

## Kapitel 1. Indledning

### § 1. Aftalens område, hvem er omfattet

#### *Stk. 1*

Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandregulativet af 2008 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde og omfatter socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv., ansat i tjenestemandstillinger.

#### *Stk. 2*

Aftalen gælder for kommunalt ansatte i KL's forhandlingsområde (bortset fra Københavns og Frederiksberg kommuner).

#### *Stk. 3*

Aftalen omfatter socialpædagoger, hjemmevejledere og pædagogisk personale, der ansættes ved i de i § 2 nævnte institutioner mv., og som har gennemgået en af følgende uddannelser:

1. Uddannelsen til pædagog jf. lov nr. 315 af 19. april 2006 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.
2. Pædagoger med eksamen fra et statsanerkendt seminarium, herunder omsorgsassistenten samt personer, der har gennemgået den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
3. Statsautoriserede barneplejersker.
4. Udenlandske uddannelser svarende til de under 1) og 2) nævnte.
5. Andre uddannelser suppleret med Socialpædagogisk Højskole (tidligere Børneforsorgens Fortsættelsesseminarium).
6. Diakoner fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Århus).
7. Rudolf Steiner-uddannelsen fra
  - a) Marjattas Seminarium med det 4. teoriår (hvor det 4. teoriår er gennemført i Schweiz eller i Danmark).
  - b) Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune.
  - c) Rudolf Steiner Pædagogseminaret i Århus.
8. Andre end de under 1) - 7) nævnte uddannelser, hvis den pågældende tidligere er meddelt godkendelse i uddannelsesmæssig henseende.
9. Ved hjem for spæde børn endvidere sygeplejerskeuddannede.

#### *Stk. 4*

Kommunalbestyrelsen kan efter forudgående høring af den lokale afdeling af Socialpædagogernes Landsforbund i det konkrete ansættelsesforhold dispensere fra uddannelseskravene.

#### *Stk. 5*

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

## § 2. Hvor kan man ansættes

Aftalen 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 i henhold til servicelovens § 85 (bortset fra ansatte, der udfører arbejde ved botilbud i henhold til § 2, litra A.
- 2) beskæftiget med specialrådgivning
- 3) ved kommunale ungdomscentre
- 4) beskæftiget som socialpædagogiske konsulenter i de kommunale forvaltninger 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, ansættes efter bestemmelserne i 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, ansættes efter bestemmelserne i overenskomst for pædagogiske konsulenter indgået mellem KL og FOA.

### A. Botilbud mv.

- Kommunale botilbud for personer 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 stk. 3, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under sådanne institutioner. Tilsvarende døgninstitutioner 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). (herunder kostskoler)
- 3) Pædagogisk personale ved 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. Kommunale forsorghjem og kommunale krisecentre (for så vidt angår pædagoger i basisstillinger)

## Kapitel 2. Løn- og ansættelsesforhold

### § 3. Løn

*Stk. 1*

De af aftalen omfattede stillinger følger de til enhver tid tilsvarende gældende lønbestemmelser i

- Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.
- Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne.

**Bemærkning:**

Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. findes i KL's Løn og Personale, afsnit 64.01.

Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne findes i KL's Løn og Personale afsnit 69.01.

### § 4. Frit valg

*Stk. 1*

[O.11] For tjenestemandsansat personale der følger "Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne" gælder den i stk. 2 - 5 nævnte fritvalgsordning.

*Stk. 2*

Med virkning fra 1. januar 2012 ydes et tillæg til den enkelte tjenestemandsansatte svarende til 0,35% af følgende løndelev: løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.

Tillægget ydes pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.

Tillægget kan ikke konverteres til løntrin.

*Stk. 3*

Tjenestemanden kan vælge at indbetale tillægget efter stk. 2 til en supplerende pensionsordning jf. § 6.

*Stk. 4*

Ansatte skal senest 1. oktober 2011 eller for nyansatte ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker fritvalgstillæg eller ekstra pensionsbidrag.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

*Stk. 5*

Ansatte, som ønsker at ændre sit valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest den 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres den førstkomende 1. januar. **[O.11]**

## **§ 5. Pension af funktions- og kvalifikationsløn**

Funktions- og kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Hvis lokalt aftalt funktions- og kvalifikationsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

1. Oprykning til et løntrin, eller
2. varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet efter løntrin 49, eller
3. der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg) med samme beløb som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. (31. marts 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr. (31. marts 2000-niveau) vælges en af ovennævnte muligheder.

Funktions- og kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet aftales. Fra 1. juni 2002 er funktions- og kvalifikationstillæg altid pensionsgivende. Hvis et funktions- og kvalifikationstillæg aftales 1. juni 2002 eller senere med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring, medmindre andet aftales.

## **§ 6. Supplerende pension**

*Stk. 1*

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder.

**Bemærkning:**

Rammeaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.72.

I øvrigt henledes opmærksomheden på, at der for visse tjenestemænd, der i forbindelse med opgave- og strukturreformen eller senere er overgået til kommunal ansættelse, gælder særlige pensionsvilkår, jfr. protokollat 1.

*Stk. 2*

**[O.11]** I det omfang der etableres supplerende pensionsordning, indbetales bidraget til PKA - Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger, medmindre andet er aftalt mellem kommunalbestyrelsen og SL.

*Stk. 3*

For pensionsgivende tillæg indbetales der supplerende pension.

For ansatte omfattet af "Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne" udgør pensionsbidraget 15%.

For ansatte efter "Overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner" følges de i overenskomsten nævnte pensionsprocenter. **[O.11]**

**§ 7. 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.                    |

Pr. 1. januar 2012 forhøjes ATP-satserne til:

| Antal timer pr. måned     | F-sats               |                              |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|
|                           | Egetbidrag 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.                    |

*Stk. 2*

For ledere, der aflønnes efter bestemmelserne i overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne og konsulenter, der alene varetager opgaver i forhold til børn og unge vedr. døgnanbringelse jfr. § 2, 4) 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.

## § 8. Arbejdstid mv.

### Stk. 1

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. gælder for det af aftalen omfattede personale, bortset fra socialpædagogiske konsulenter jf. § 2, 4), der er omfattet af bestemmelsen i stk. 4.

#### Bemærkning:

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

### Stk. 2

Til hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, ydes et særligt ikke-pensionsgivende 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 § 7, 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. 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 til-

fældigt 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 konsulentens 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.

## **§ 9. 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 aftalens parter er enighed om, at feriekoloniaftalen 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.

## **§ 10. Øvrige ansættelsesvilkår**

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

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).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52).
18. Konvertering af ulempe tillæg (04.86).
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.11]**Ferie (05.12) **[O.11]**
21. **[O.11]**Barsel mv.(05.13) og barselsudligning (05.14) **[O.11]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.11]**Seniorpolitik (05.21) **[O.11]** – se § 9A 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.
25. Befordringsgodtgørelse
26. Kompetenceudvikling (05.31) – se § 9A for supplerende bestemmelser
27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41)**[O.11]** – se § 9A for supplerende bestemmelser
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstviftaftalen (05.61)
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.

## § 10A. 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) 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.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for KTO-seniordagene jf. Rameaftale om seniorpolitik, KL's Løn og Personale, afsnit 05.21.

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

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                    |

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 1.

#### **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.

#### *Stk. 3 Socialt kapitel*

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

### **Kapitel 3. Ikrafttræden**

#### **§ 11. Ikrafttræden og opsigelse**

##### *Stk. 1*

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

##### *Stk. 2*

Aftalen 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 en ny aftale fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken aftalen blev opsagt.

København, den 29. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

## **Bilag 1. 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](http://www.personaleweb.dk).

### **§ 1. Formål**

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

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

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

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

### **§ 2. Udviklingsplan og opfølgning**

#### *Stk. 1*

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejderne og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres. Udviklingsplanerne kan være individuelle eller gruppe-/teambaserede.

#### **Bemærkning:**

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

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

#### *Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

**Bemærkning:**

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

**§ 3. Drøftelse**

*Stk. 1*

**[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.

## **Protokollat 1.**

**Særlige vilkår for overførte tjenestemandsansatte pædagoger, der som følge af opgave- og strukturreformen pr. 31. december 2006 overgik eller senere er overgået til ansættelse i kommunerne**

### **Indledning**

Protokollatet har virkning for den ”lukkede gruppe” af overført tjenestemandsansat personale, der som følge af opgave- og strukturreformen pr. 31. december 2006 overgik til ansættelse i kommunerne eller hvor kommunerne efterfølgende overtager regionale tilbud efter lov om social service § 186.

#### *Stk. 1*

Ved døgninstitutioner for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. § 2 stk. 1 A.

Assistenter,

afdelingsledere,

afdelingsledere, der er stedfortræder for forstander,

stedfortrædere for forstander ved ikke-afdelingsopdelte institutioner,

forstandere, der deltager i plejen ved mindre institutioner

berettiget til afsked på grund af alder fra udgangen af den måned, hvori vedkommende fylder 60 år, uden at der sker procentfradrag og uden reduktion af førtidstillægget efter Aftale om førtidsfradrag.

#### *Stk. 2*

Bestemmelserne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse for de ved værksteder, dagcentre og daghjem ansatte assistenter.

#### *Stk. 3*

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse for så vidt angår de i henhold til denne aftale inden den 1. oktober 1982 ansatte dagcenterledere og daghjemsledere under forudsætning af, at de hidtil har været omfattet af disse bestemmelser.

#### **Bemærkning:**

Bestemmelserne gælder kun for visse grupper ansatte og kun ved visse institutionstyper.

København, den 29. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

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

### *Stk. 1*

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

### *Stk. 2*

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

### *Stk. 3*

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

København, den

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen