

Aftale vedrørende aflønning mv. for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte pædagogisk uddannede personale ved kommunale døgninstitutioner og ved selvejende døgninstitutioner, hvormed kommunalbestyrelsen har indgået aftale

KL

Socialpædagogernes Landsforbund

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1.....	3
§ 1. Aftalens område.....	3
Kapitel 2.....	3
§ 2. Løn.....	3
§ 3. Frit valg.....	3
§ 4. ATP	4
§ 5. Arbejdstid mv.....	4
§ 6. Supplerende pension.....	4
§ 7. Koloniophold og ferierejser for grupper.....	5
§ 8. Arbejdstøj.....	5
§ 9. Øvrige ansættelsesvilkår	5
§ 9A. Supplerende ansættelsesvilkår.....	6
Kapitel 3.....	7
§ 10. Ikrafttræden og opsigelse mv.....	7
Protokollat 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	8
Bilag 1. Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	9
§ 1. Formål.....	9
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning.....	9
§ 3. Drøftelse.....	10

Kapitel 1

§ 1. Aftalens område

Aftalen omfatter det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte omsorgs- og pædagogisk uddannede personale ved kommunale døgninstitutioner og ved selvejende døgninstitutioner i KL's forhandlingsområde, hvormed kommunalbestyrelserne har indgået aftale.

Bemærkning:

Aftalen omfatter omsorgs- og pædagogisk uddannet personale ved ansættelse i de af aftalen omfattede stillinger.

Parterne er enige om, at det ved opslag af stillinger som afdelingsleder, stedfortræder for forstander, overlærer (viceforstander) og forstander bør anføres, at uddannelsen gerne ses suppleret med årskursus fra Socialpædagogisk Højskole.

Kapitel 2

§ 2. Løn

Stk. 1

De af aftalen omfattede stillinger aflønnes som angivet i "Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv."

De af aftalen omfattede lederstillinger aflønnes som angivet i "Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne".

Bemærkning:

Overenskomst for hjemmevejledere 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.

Stk. 2

Stillinger som lærer/overlærer aflønnes som anført i "Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne" indgået mellem KL og Lærernes Centralorganisation.

§ 3. Frit valg

Stk. 1

[O.11] For reglementsansat 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 reglementsansatte 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

Den reglementsansatte 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]**

§ 4. ATP

For reglementsansatte pædagoger gælder samme regler, som er gældende for de overenskomstansatte pædagoger på området.

§ 5. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder, jf. dog stk. 2.

Bemærkning:

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

Stk. 2

For lærere/overlærere gælder de for overenskomstansatte gældende arbejdstidsregler jfr. overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne.

§ 6. Supplerende pension

Stk. 1

[O.11] 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.

Stk. 2

I det omfang der etableres supplerende pensionsordning for reglementsansatte, 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. 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.

§ 8. Arbejdstøj

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

§ 9. 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/fradrag (04.38).
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50).**[O.11]**
9. Supplerende pension.
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]**
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52).

18. Konvertering af ulempetillæg (04.86).
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87).
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 § 7A 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 Rammefatle om seniorpolitik.
25. Befordringsgodtgørelse.
24. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31) – se § 7A for supplerende bestemmelser **[O.11]**.
27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41) – se § 7A for supplerende bestemmelser **[O.11]**
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 4.00.

§ 9A. Supplerende ansættelsesvilkår

Stk. 1 Seniorpolitik

Ansatte 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.

Bemærkning:

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension fremgår af protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, som findes i KL's Løn og Personale, afsnit 05.21.

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

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

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, jf. protokollat nr. 1.

Kapitel 3

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes aflønningen efter Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken aftalen bliver opsagt.

København, den 29. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

Protokollat 1. 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 kapital, 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 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.

§ 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.