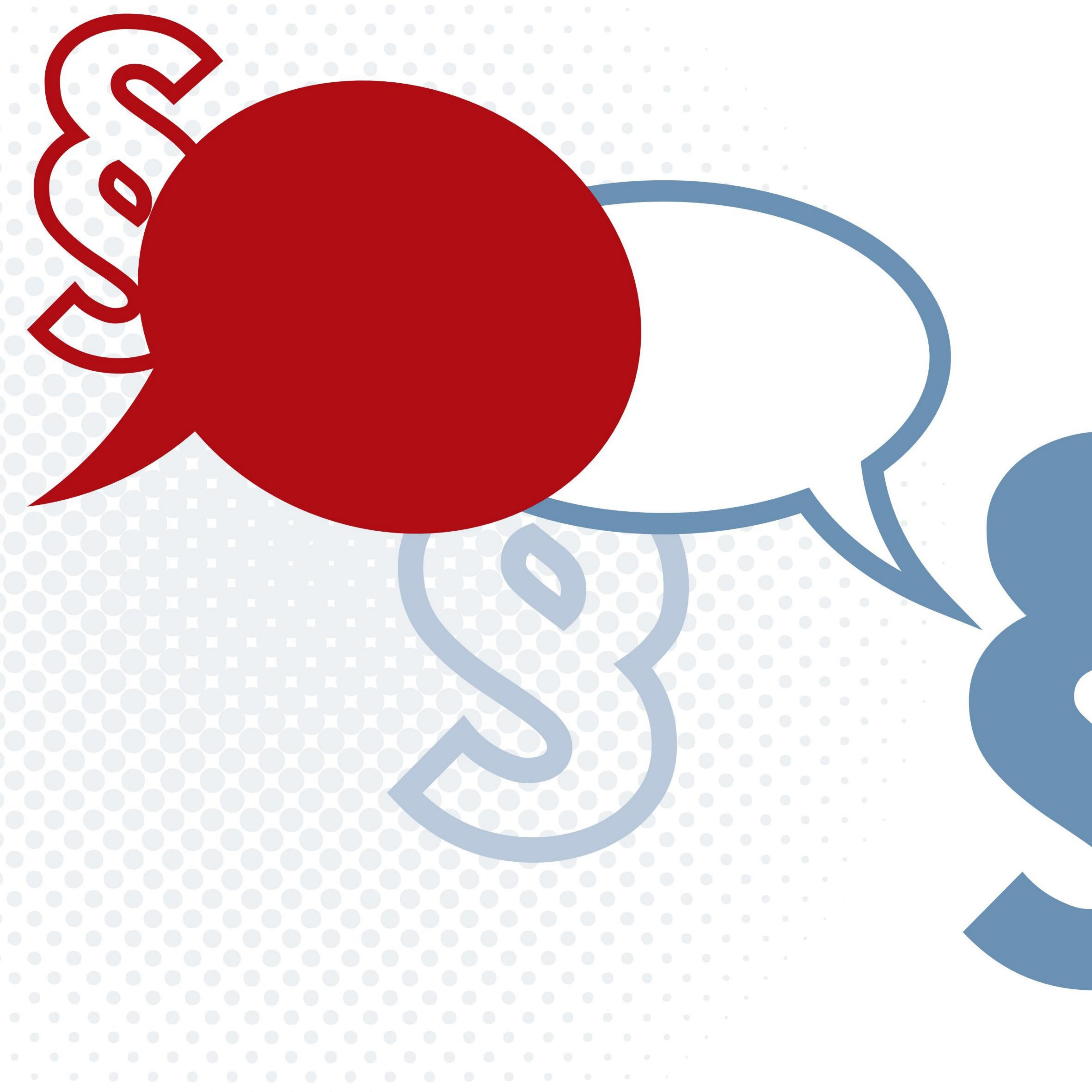


Det indeholder

lederoverenskomsten

2021-2024

Overenskomst for
pædagoger, der er ansat
i en lederstilling



Indholdsfortegnelse

Pjecen består af to dele

	Del 1	Indledning.....	5
Her kan du læse om de vilkår du er ansat efter, herunder om din løn, pension, barsel, ferie mv.		Ansættelse	6
		Opsigelse	6
		Løn.....	7
		Arbejdstid	9
		Pension og ATP	10
		Ferie	11
		Barsel og barns sygedage	12
		Seniorfridage og seniorpolitik.....	13
		Sygdom og fraværssamtaler	14
		Kompetenceudvikling	14
		Den Kommunale Kompetencefond.....	15
		Tillidsrepræsentanter	15
	Del 2	Overenskomsten	18
Her kan du læse selve overenskomstens tekst. Du finder også her bilag til overenskomsten.		Protokollater	34
		Bilag	40

Kære leder

Foran dig har du lederoverenskomsten, som løber frem til 31. marts 2024. Her kan du læse om de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for dig som leder.

Overenskomstaftalen er indgået mellem BUPL, Socialpædagogerne, FOA og arbejdsgiverne i KL. Den sikrer en reallønsfremgang over overenskomstperiodens tre år. Derudover betyder overenskomsten et løft i pensionen, og den giver samtidig mulighed for, at den enkelte leder kan få pensionsstigningen udbetalt som kontant beløb.


Overenskomsten indeholder også en række forbedringer i aftalerne om seniorer, arbejdsmiljø og sorgorlov. Ligesom aftalen om tryghedspulje og kompetencefonden videreføres.

Som en del af aftalen bliver der sammen med arbejdsgiverne i KL igangsat et projekt, der skal sætte fokus på den pædagogfaglige ledelse i dagtilbud. Blandt andet ved at afdække hvilke kompetencer, rammer og organisering, der kan styrke prioriteringen og praktisering af faglig ledelse i hverdagen.

Er du i tvivl om konkrete forhold i overenskomsten, er du altid velkommen til at kontakte din ledertillidsrepræsentant eller din lokale fagforening.



Elisa Rimpler
Formand for BUPL



Eva Munck Immertreu
Formand for
Lederforeningen i BUPL

Hvem er omfattet af lederoverenskomsten?

Lederoverenskomsten dækker lederstillinger, der findes på områderne i lov om dagtilbud, lov om social service, folkeskoleloven og lov om ungdomsskoleloven.

Det kan blandt andet være som leder af en daginstitution, et fritidshjem, en skolefritidsordning, i indskoling, en klub, et korps af støttepædagoger eller som leder ved et dagcenter eller af et kommunalt beboerhus/aktivitetshus. Det gælder også, hvis du er leder af en kombination af forskellige institutionsformer og institutionstyper.

Lederoverenskomsten dækker også de lederstillinger, hvor de teoretiske og faglige kvalifikationer, der følger af pædagoguddannelsen, er fundet væsentlige i forbindelse med stillingens opslag, stillingsbeskrivelse eller stillingens besættelse.

Lederoverenskomsten omfatter stillinger som mellemledere med selvstændigt ledelsesansvar, hvis det er aftalt lokalt mellem fagforeningen og kommunen/den ansættende myndighed i den selvejende institution.

Øvrige stillinger som mellemleder, fx souschef eller afdelingsleder, der ikke naturligt falder ind under lederoverenskomstens dækningsområde i ansvar og kompetence, er omfattet af pædagogoverenskomsten. Disse stillinger vil referere til en stilling som leder efter lederoverenskomsten. Dog kan nye mellemlederstillinger i en skolefritidsordning eller en klub efter ungdomsskoleloven undtagelsesvist referere til en anden leder, fx en skoleleder.

Det indeholder overenskomsten

Ansættelse

Som leder er du ansat i en fuldtidsstilling og på månedsløn. Du har status som funktionær og derfor gælder funktionærlovens regler for dig. Det betyder, at du blandt andet har ret til løn under sygdom og fratrædelsesgodtgørelse ved arbejdsgivers opsigelse efter 12 og 17 års anciennitet på lige fod med andre funktionærer.

Opsigelse

Som månedslønnet leder kan du opsiges din stilling med en måneds varsel til en måneds udgang.

Hvis der er aftalt prøvetid, kan du sige op fra dag til dag, medmindre der er aftalt et gensidigt varsel på 14 dage. Din arbejdsgiver kan i prøvetiden opsiges dig med 14 dages varsel. Din prøvetid kan maksimalt være på tre måneder.

Hvis du bliver opsagt efter udløbet af din prøvetid, skal din arbejdsgiver give dig et varsel, der afhænger af ansættelsesperiodens længde:

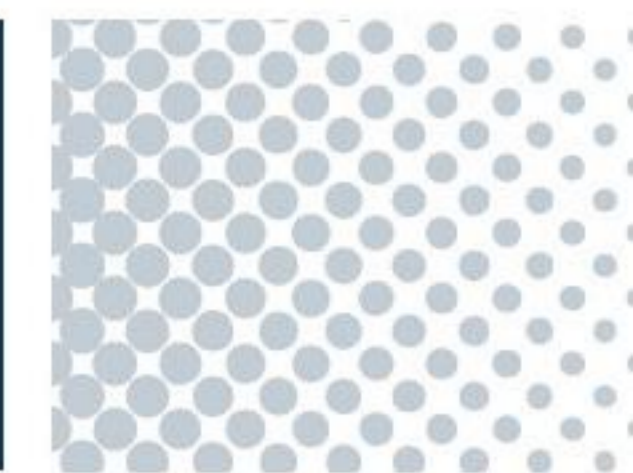
VARSEL	SKAL GIVES INDEN UDLØBET AF:
1 måned	5. måned
3 måneder	2 år og 9. måned
4 måneder	5 år og 8. måned
5 måneder	8 år og 7. måned
6 måneder	Efter 8 år og 7 måneders ansættelse

Opsigelse skal ske til en måneds udgang.

Hvis din arbejdsgiver opsiges dig på grund af nedskæringer, kan du søge om op til 20.000 kr. fra tryghedspuljen til aktiviteter, der kan hjælpe dig videre i dit arbejdsliv. Læs mere på tryghedspuljen.dk.

De nærmere regler om fremgangsmåden ved afskedigelser er beskrevet i overenskomsten. Det fremgår blandt andet, at BUPL altid skal inddrages, når en arbejdsgiver ønsker at afskedige en leder.

Hvis du bliver opsagt på grund af for eksempel besparelser eller omstruktureringer, har du ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning hos BUPL og a-kassen.



Løn

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

Den samlede løn består af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatlø, hvor samtlige lønelementer aftales lokalt.

Grundløn

Enhver lederstilling har en grundløn, som aftales lokalt. De lokale aftaleparter er BUPL's lokale fagforening på den ene side og kommunen eller den selvejende institutions bestyrelse på den anden side. Det højeste løntrin, der kan aftales som grundløn, er løntrin 50.

Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget i stillingen. Når grundlønnen aftales, skal der tages hensyn til stillingens indhold, kompleksitet og omfang samt stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen. Indplaceringen på grundløn skal desuden afspejle det ledelsesmæssige ansvar og de ledelsesmæssige funktioner og opgaver inden for blandt andet faglig pædagogisk ledelse, administrativ ledelse, personaleledelse og strategisk ledelse.

Funktionsløn

Funktionsløn er knyttet til stillingen og baseres på arbejds- og ansvarsområder, der ligger ud over, hvad grundlønnen dækker. Funktionsløn kan være både varig løn, tidsbegrænset løn eller opgavebestemt løn, hvor funktionslønnen gives, så længe opgaven varetages. Funktionsløn kan være aftalt både for en gruppe af lederstillinger, for eksempel som en forhåndsftale, eller for den enkelte stilling.

Kvalifikationsløn

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

Resultatløn

Resultatløn er en aflønningsform, der knytter sig til at løse en afgrænset eller konkret opgave, hvor man opfylder mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter. Resultatløn kan gives som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Når du tiltræder en stilling

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

Udgangspunktet for lønnen i en lederstilling er den grundløn og funktionsløn, der hidtil har været aftalt for stillingen. Søger du en lederstilling, er det vigtigt, at du undersøger, om stillingens aflønning er endeligt aftalt, eller om du eventuelt vil blive aflønnet med acontoløn. Det er også vigtigt, at du finder ud af, om dine kvalifikationer og kompetencer giver mulighed for kvalifikationsløn.

Den samlede aflønning bør være aftalt, før du tiltræder stillingen.

Oprettes der nye lederstillinger, vurderer BUPL og arbejdsgiveren stillingsindholdet i forhold til de øvrige lederstillinger i kommunen og på det grundlag aftale grundløn og eventuel funktionsløn.

Hvis du har spørgsmål til din løn og dine øvrige ansættelsesvilkår kan du altid kontakte BUPL.

Generelle lønstigninger

Der er aftalt generelle lønstigninger på i alt 5,02 procent i overenskomstperioden 2021-2024. Reguleringsordningen, der binder de offentlige og private lønstigninger til hinanden, skønnes at bidrage med yderligere 0,46 procent i generelle lønstigninger. Samlet forventes lønningerne at stige med 5,48 procent i overenskomstperioden (se nedenstående tabel).

GENERELLE LØNSTIGNINGER I PROCENT I OVERENSKOMSTPERIODEN

Tidspunkt	01.04.21	01.10.21	01.10.22	01.04.23	01.10.23	I alt
Generelle lønstigninger	1,00	1,01	1,90	0,30	0,81	5,02
Reguleringsordningen (et skøn)		-0,02*	0,30		0,18	0,46
Generelle lønstigninger i alt	1,00	0,99	2,20	0,30	-0,99	5,48

*Faktisk udmøntning fra reguleringsordningen. På forligstidspunktet blev reguleringsordningen skønnet til (minus) -0,21 procent.

Generelle lønstigninger medfører, at værdien af de enkelte løntrin forhøjes.

Når lønnen bliver reguleret, kan du finde en lønoversigt på bupl.dk.

Udover de generelle lønstigninger stiger ledernes pension pr. 1. april 2022 med en værdi på 0,6 procent.

Lokal løndannelse

Lokalløn er den del af lønnen, som er aftalt lokalt, og som ligger ud over grundløn og andre løndelev, som er aftalt i overenskomsten.

Råderummet for den lokale løn består af de beløb, der løbende har været afsat siden indførelsen af lokalløn. Der er ikke afsat nye midler til lokal løndannelse i overenskomstperioden. Arbejdsgiverne skal derfor selv via budgettet finde midlerne til den lokale løn, hvis de vil udvide de lokale løntillæg.

Forhandlinger om lokale løntillæg vil typisk foregå på kommunalt niveau eller på forvaltningsniveau. Det er meget forskelligt, hvordan de lokale forhandlinger organiseres. Specielt i forhold til de selvejende institutioner kan der være forskellige modeller for, hvordan forhandlingskompetencen udmøntes.

Der vil i udgangspunktet blive forhandlet en gang om året. Der kan samtidig løbende forhandles løn i forbindelse med oprettelse af nye stillinger, ved nyansættelser og ved væsentlige ændringer i din stilling. Der er formelt ikke nogen rammer for, hvor meget der kan forhandles om lo-

kalt. Det lokale økonomiske råderum til lokale lønforhandlinger påvirkes af mange andre forhold end de midler, der afsættes i budgettet. Hvis der for eksempel står stillinger ledige, sparer kommunen penge, som kan og bør genanvendes til løn.

Hvis du er i tvivl om, hvordan eller hvornår de lokale lønforhandlinger foregår, så spørg din ledertillidsrepræsentant eller din lokale fagforening.

Arbejdstid

Du er som leder ansat uden højeste arbejdstid. Det betyder, at du har ansvaret for din egen arbejdstilrettelæggelse, og at du med udgangspunkt i en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer selv skal tilrettelægge arbejdet. Du er altså ansat på fuld tid.

En stilling som leder kan ikke opslås som en deltidsstilling. Du har mulighed for at aftale deltidsansættelse med din arbejdsgiver, hvis du konkret måtte have behov for det.

Merarbejde

Du er, som øvrige kommunale ledere, omfattet af aftalen om merarbejde for tjenestemænd uden højeste arbejdstid. Aftalen giver mulighed for, at der i visse situationer kan udbetales godtgørelse for merarbejde. Merarbejdet skal have et vist omfang, og det skal på forhånd være aftalt og godkendt.

Tillæg for arbejde på ubekvemme tidspunkter

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

Pension og ATP

Pensionsbidrag

Som leder får du et pensionsbidrag på 16,44 procent. Fra 1. april 2022 forhøjes pensionsbidraget til i alt 17,04 procent. Pensionsbidraget fremgår af lønsedlen, og det skal fremgå af dit ansættelsesbrev, hvilken pensionskasse bidraget indbetales til. Det vil almindeligvis være PBU, Pædagogernes Pension. Hvis du er nyansat leder og tidligere har været optaget i PKA eller Sampension/Pensam Liv, kan du vælge, at pensionsbidraget fortsat indbetales dertil.

På bupl.dk kan du altid se det aktuelle pensionsbidrag, som du har krav på.

Du kan søge yderligere oplysninger hos PBU, der kan oplyse, hvilken pension du kan forvente at få udbetalt for dit pensionsbidrag. Se mere på pbu.dk.

Ønsker du at indbetale mere til din pensionsordning, er dette muligt. Din løn vil så blive sat tilsvarende ned. Forhøjelsen af pensionsindbetalingen kan ske enten som en forhøjelse af pensionsbidragsprocenten eller som en forhøjelse i form af et fast kronebeløb. Arbejdsgiveren har pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Hvis du efter den 1. april 2022 indbetaler mere til din pensionsordning end de aftalte 17,04 procent, så forhøjes din pensionsprocent fra 1. april 2022 med 0,6 procent

Pensionerede ledere

Får du udbetalt tjenestemandspension eller reglementspension, er du ikke omfattet pensionsbestemmelsen. Dette gælder dog ikke, hvis du er omfattet af delpension.

Frit valg, mulighed for fritvalgstillæg

Med den nye overenskomst kan lederne fra den 1. april 2022 vælge kontant udbetaling i stedet for den aftalte pensionsforhøjelse. Du kan helt konkret vælge at få udbetalt den del af dit pensionsbidrag, der overstiger 16,44 procent. Hvis du ønsker kontant udbetaling, så skal du give besked til kommunens løn- og personalekontor senest den 1. januar 2022.

Hvis du på et senere tidspunkt ønsker at ændre dit valg, skal du orientere løn- og personalekontoret senest den 1. oktober året forinden, så ændringen kan træde i kraft pr. 1. januar.

Der ydes ikke feriegodtgørelse af det nye fritvalgstillæg, tillægget er ikke pensionsgivende og indgår ikke i en beregning af en evt. betaling for merarbejde.

ATP-bidrag

Som leder er du omfattet af Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP). ATP-ordningen bidrager til at sikre dig en yderligere økonomisk tryghed efter dit arbejdsliv. Til ATP-ordningen indbetales et beløb, der er afhængigt af, hvor

mange timer du er ansat. Du indbetaler selv en tredjedel af det samlede ATP-bidrag hver måned.

Ledere er omfattet af ATP-sats A, det vil sige det fulde bidrag. Du kan læse mere om ordningen og de konkrete satser på borger.dk

Ferie

Ledere er omfattet af den kommunale ferieaftale og aftalen om 6. ferieuge mv. Det betyder, at du har ret til at holde seks ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Fem ugers ferie optjenes løbende med din ansættelse som 'samtidighedsferie'. Som ansat på fuld tid, det vil sige 37 timer om ugen, optjener du ret til 15,42 ferietimer per måned, hvilket svarer til 2,08 dage. Disse ferietimer/dage kan holdes måneden efter, de er optjent. Ferie optjenes i timer, men holdes i hele dage.

Optjeningen af ferietimer sker løbende i ferieåret fra den 1. september til den 31. august. Denne ferie skal afvikles i ferieåret plus fire måneder, det vil sige i perioden fra den 1. september i det ene år til udgangen af december det andet år. Denne periode kaldes ferieafholdelsesperioden. Herudover optjener du ret til en 6. ferieuge. Den 6. ferieuge optjenes i et kalenderår og kan holdes fra 1. maj året efter. Denne ferie holdes altså forskudt.

Fem af de seks uger fastlægger du efter drøftelse med din arbejdsgiver. Du kan aftale med din arbejdsgiver, at

optjent ferie ud over fire uger overføres til næste ferieår. En sådan aftale skal være skriftlig.

Den 6. ferieuge generelt

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

Hvis du ikke ønsker at holde den 6. ferieuge eller dele af den, har du ret til at få dagene udbetalt, dog først når ferieåret for den 6. ferieuge er afsluttet. Ferieåret for den 6. ferieuge går fra den 1. maj til udgangen af april året efter.

Særregel om den 6. ferieuge

Hvis din arbejdsgiver af budget- og planlægningsmæssige hensyn har bedt de ansatte i kommunen om at tilkendegive inden ferieårets start (som er den 1. maj), om de ønsker at få den 6. ferieuge udbetalt, gælder nogle særlige regler. De særlige regler har især betydning for de ansatte, der ønsker at holde 6. ferieuge, men som ikke kan få lov til at holde ferie, når det ønskes. Kontakt eventuelt din lokale fagforening, hvis du står i den situation.

Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg)

Du har udover ferie med løn ret til særlig feriegodtgørelse (ferietillæg).

Den særlige feriegodtgørelse (ferietillægget) udbetales i tre portioner:

- Ferietillæg for perioden fra den 1. september til den 31. maj udbetales ultimo maj måned
- Ferietillæg for den resterende del af året (den 1. juni til den 31. august) udbetales ultimo august måned
- Ferietillæg for den 6 ferieuge udbetales med lønnen pr. 1. maj (udgangen af april)

Du får samlet set fortsat 1,95 procent i særlig feriegodtgørelse (ferietillæg), men fordelt på tre udbetalinger.

Sygdom under ferie

Hvis du bliver syg eller er sygemeldt, når din ferie begynder, har du ret til at få ferien suspenderet. Du har altså ikke pligt til at holde din ferie.

Hvis du bliver syg i ferien, har du mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter i alt fem sygedage under ferie i samme ferieår. Du skal udover at sikre dig dokumentation for sygdommen også give din arbejdsgiver besked så hurtigt som muligt. Kontakt eventuelt din lokale fagforening, hvis du bliver syg i ferien.

Aftale om ferie på forskud

Du kan aftale med din arbejdsgiver at holde ferie på forskud. Du kan ikke blive pålagt at holde ferie, du ikke har optjent endnu, og du kan ikke kræve at få ferie på forskud.

Barsel og barns sygedage

Barsels- og adoptionsorlov

Når du skal være mor, har du ret til at gå på barselorlov med løn otte uger før fødslen. Efter fødslen har du ret til barselorlov med løn i 14 uger, og herefter har du mulighed for at holde barselorlov i yderligere 32 uger. Seks af disse 32 uger er med løn, og du har mulighed for at få løn i yderligere seks uger, det vil sige i alt 12 uger med løn oven i de 14 uger. Resten af orloven er på barselsdagpenge. Hvor mange af de 32 uger, du har ret til løn eller barselsdagpenge i, vil afhænge af, om du og faren/medmoren er omfattet af de samme regler og omfanget af den orlov.

Når du bliver far eller medmor, har du ret til to ugers orlov med løn i forbindelse med dit barns fødsel. Du har ret til at gå på forældreorlov efter den 14. uge efter fødslen. Du kan også fremrykke orloven til at begynde tidligere. Du vil have ret til løn i syv uger af forældreorloven. Og der vil herudover være mulighed for at få løn i yderligere seks uger af forældreorloven. Omfanget af uger med løn afhænger af, om du og moren er omfattet af de samme regler, og hvordan I vil anvende muligheden for barsels- og forældreorlov sammen.

Der er tilsvarende rettigheder, hvis du adopterer et barn. Hvis du er medmor til din registrerede partners barn, er du omfattet af reglerne om barsels- og forældreorlov.

Du kan finde reglerne om ret til orlov ved graviditet, fødsel, adoption og orlov i pjecen "Når pædagoger får børn" på bupl.dk.

Sorgorlov

Hvis et barn er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har du som mor, far eller medmor ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Det gælder fra den 1. april 2022, at hvis dit barn er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år, har du som mor, far eller medmor ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død.

Omsorgsdage

Du har ret til to omsorgsdage per år per barn til og med det kalenderår, hvor dit barn fylder 7 år. Omsorgsdagene er med sædvanlig løn.

Retten til omsorgsdage gælder også for plejeforældre.

Barns sygdom

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

Betingelserne er:

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

Barns hospitalsindlæggelse

Hvis dit barn under 14 år bliver indlagt på hospital, har du ret til fri med løn i op til 10 arbejdsdage inden for 12 måneder, også hvis barnet under hospitalsindlæggelsen opholder sig hjemme. Du skal på opfordring fremlægge

dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Retten til fri med løn i op til 10 arbejdsdage gælder per barn.

Seniorfridage og seniorpolitik

Som leder har du ret til fem seniordage om året med din sædvanlige løn fra og med det kalenderår, hvor du fylder 58 år. Du har ret til at holde fem seniorfridage i kalenderåret, uanset hvornår på året du har fødselsdag og uanset, hvornår du er ansat i lederstillingen. De fem seniordage kan du vælge at holde som hele fridage eller som halve fridage. Du skal så tidligt som muligt give din arbejdsgiver besked om, hvornår du vil holde en seniorfridag.

Konvertering til bonus eller pension

I stedet for at holde fem seniorfridage kan du konvertere dagene til en kontant bonus. En seniorfridag har i den forbindelse en værdi af 0,47 procent af din sædvanlige løn i kalenderåret. Med sædvanlig løn forstås i denne sammenhæng bruttoløn inklusive særydelser, særlig feriegodtgørelse og pension. Bonussen udbetales, når året er gået, det vil sige med lønnen i januar måned.

Du kan også vælge at konvertere dine seniorfridage til et ekstra pensionsbidrag. Det betyder en forhøjelse af din pensionsindbetaling med 0,4 procentpoint pr. seniordag. Din arbejdsgiver skal have besked om dit ønske om konvertering til enten bonus eller pension inden den 1. oktober året før. Hvis du på et senere tidspunkt ønsker at ændre dit valg, kan du på eget initiativ meddele din arbejdsgiver dette. Ændringen kan gennemføres fra 1. januar. Meddelelse om ændringen skal gives senest den 1. oktober året forinden.

Seniorpolitik

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

For mere inspiration om tilrettelæggelse af seniorkarriere, se evt. mere på bupl.dk

Sygdom og fraværssamtaler

Sygdom

Når du er ansat på månedsløn og bliver syg, har du ret til din sædvanlige løn, mens du er syg. Du er omfattet af funktionærlovens regler, der indebærer, at sygdom betragtes som 'lovligt forfald', der giver ret til løn, så længe sygdommen varer.

Hvis du er længerevarende syg, kan du med fordel læse pjecen "Sygemeldt – hva' så?" Find den på bupl.dk.

Sygefraværssamtaler og sygefraværstatisitikker

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

din der er enige om, at du i en periode eller varigt ikke kan vende tilbage på normale vilkår, kan I aftale en handleplan for det videre forløb. Handleplanen kan for eksempel indeholde mulighed for delvis tilbagevending, en tilpasning af dine jobfunktioner eller en omplacering.

Du kan altid kontakte din lokale fagforening, hvis du får et tilbud om en sygefraværssamtale. BUPL anbefaler, at du inddrager din lokale fagforening, når der skal udarbejdes en handleplan.

Kompetenceudvikling

Din udviklingssamtale

Du har ret til en årlig medarbejderudviklingssamtale og til en skriftlig udviklingsplan.

Du og din nærmeste ledelse er i fællesskab forpligtet til at sørge for:

- at samtalerne holdes
- at de aktiviteter om kompetenceudvikling, I aftaler, bliver gennemført

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

Du skal sikre dig, at du bruger din ret til at få udarbejdet en udviklingsplan. Udviklingsplanen bør indeholde dine forventninger til karrieren på kort sigt, samt hvilke potentialer og udviklingsmuligheder, arbejdsgiveren ser hos dig. Udviklingsplanen skal drøftes og redigeres hvert år.



Hvis du aldersmæssigt befinder dig sent i dit karriereløb, bør udviklingsplanen indeholde elementer omkring udvikling af lederstillingen eller en anden stilling, som svarer til dine og arbejdsgiverens forventninger til dine resterende år på arbejdsmarkedet.

Som medlem af BUPL's lederforening kan du få telefonisk rådgivning og sparring om karriereafklaring, samt efter- og videreuddannelse. Karriererådgivningen kan kontaktes på alle hverdage fra kl. 9-15. Ring på telefon: 22 77 04 01 eller læs mere på bupl.dk.

Trepartsaftalen fra 2007 giver dig som leder ansat efter lederoverenskomsten ret til en anerkendt lederuddannelse på diplomniveau. Det anbefales, at du laver en aftale med din arbejdsgiver om at gennemføre en diplomuddannelse i ledelse, således at den passer i dit aktuelle lederarbejde og lederkarriere. Hvis du allerede har en diplomuddannelse i ledelse og samtidig er 'leder af ledere' efter lederoverenskomsten, kan du sammen med din arbejdsgiver overveje, om du skal tage moduler på masterniveau, for eksempel den fleksible master i offentlig ledelse.

Den Kommunale Kompetencefond

BUPL har sammen med en lang række andre organisationer og KL aftalt at etablere og drive Den Kommunale Kompetencefond. Kompetencefonden giver økonomisk støtte til dig, hvis du vil deltage i kompetencegivende fagspecifikke kurser eller i videreuddannelse på akademi-, diplom-, master- og kandidatniveau eller dele heraf

hos en anerkendt udbyder på universiteter, professionshøjskoler eller lignende.

Den økonomiske støtte kan for den enkelte leder kan være op til 30.000 kr. pr. år. Støtten kan dække vikarudgifter og kursusafgifter, mv. Arbejdsgiveren skal minimum finansiere, hvad der svarer til 20 procent af det ansøgte beløb.

Hvis du søger støtte til en masteruddannelse, kan fonden støtte med op til 50.000 kr. pr. år.

Du beslutter selv, hvilken form for anerkendt kompetencegivende efter- eller videreuddannelse du ønsker at deltage i. Ansøgningen til Kompetencefonden skal underskrives af dig selv, din nærmeste leder og din tillidsrepræsentant eller en repræsentant for BUPL, hvis du ikke har en tillidsrepræsentant.

Der kan ikke gives støtte til uddannelser, hvor der er særlig offentlig finansiering for eksempel de lederuddannelser, der er omfattet af trepartsaftalen fra 2007.

Se mere om Kompetencefonden på denkommunalekompetencefond.dk

Tillidsrepræsentanter

Du og dine lederkolleger har ret til at vælge en tillidsrepræsentant, når I er mindst fem ansatte omfattet af lederoverenskomsten. Hvis I ikke kan samle fem ledere omfattet af lederoverenskomsten på den samme institution, kan der laves valgfællesskab med ledere fra andre institutioner.

Tillidsrepræsentantens opgave er at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Herudover består opgaven i at være talsmand for kollegerne og forhandle lokale spørgsmål om for eksempel løn. Til opgaven skal tillidsrepræsentanten have den nødvendige og tilstrækkelige tid. Vilklårene for tillidsrepræsentanten forhandles lokalt mellem BUPL og kommunen, hvor blandt andet spørgsmålet om tid til opgaven klarlægges.

En tillidsrepræsentant har ret til funktionsløn for opgaven. Lønniveauet aftales lokalt.

En tillidsrepræsentant er særligt beskyttet mod afsked herunder med et længere opsigelsesvarsel. En opsigelse skal ske med sædvanligt varsel tillagt tre måneder. I praksis betyder det, at en tillidsrepræsentants opsigelsesvarsel vil være på mellem seks og ni måneder.

BUPL's lokale fagforening skal meddele arbejdsgiver, hvem der er valgt som tillidsrepræsentant.



Overenskomsten

For pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne

Indledning

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

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

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten

Stk. 1

Overenskomsten omfatter pædagoger, der ansættes som pædagogisk-administrative ledere

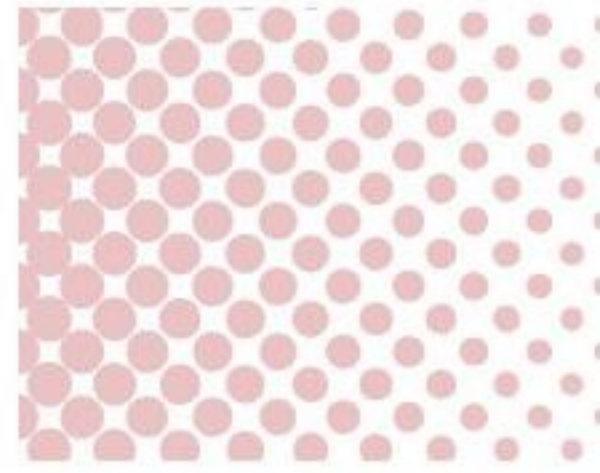
1. i KL's forhandlingsområde,
2. i selvejende institutioner i KL's forhandlingsområde eller
3. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

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

KL meddeler organisationerne, jf. stk. 9, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.



Stk. 2

Som pædagog anses efter denne overenskomst personer, der har gennemført uddannelsen til pædagog, jf. bekendtgørelse nr. 354 af 7. april 2017 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

Bemærkning

I Bilag A er nærmere angivet hvilke uddannelser, herunder tidligere uddannelser, der i denne overenskomst anses for ligestillet med uddannelsen til pædagog.

Stk. 3

Som pædagog anses endvidere personer med nordiske uddannelser svarende til stk. 2 og de i Bilag A angivne uddannelser.

Bemærkning:

Udgangspunktet er, at det er den ansættende myndighed, der foretager vurderingen af nordiske uddannelser.

Stk. 4

Personer med uddannelser fra lande uden for Norden, der af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen vurderes niveaumæssigt at svare til uddannelsen til pædagog, kan omfattes af overenskomsten, såfremt den ansættende myndighed finder, at den pågældendes personlige kompetencer i øvrigt (fx sprogbeherskelse) er tilstrækkelige.

Stk. 5

Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i stk. 2 – 4 nævnte uddannelser godkendes som ligestillet med uddannelsen til pædagog.

Stk. 6

Den ansættende myndighed kan efter forudgående forhandling med den lokale afdeling af den forhandlingsberettigede organisation give dispensation fra uddannelseskravene til ansættelse efter denne overenskomst.

Bemærkning:

Det forudsættes, at pågældende person ikke er omfattet af anden overenskomst.

Bestemmelsen kan alene anvendes ved besættelse af lederstillinger, der forud for den 2. april 2009 var omfattet af en overenskomst, som indeholdt mulighed for at give dispensation fra uddannelseskravene.

Stk. 7

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

Stk. 8

Overenskomsten omfatter ikke:

1. tjenestemænd og reglementsansatte.
2. personer, der ansættes i administrative stillinger, som er dækket af andre overenskomster/aftaler.

Stk. 9

For stillinger omfattet af denne overenskomst varetages forhandlings- og aftaleretten af BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, FOA – Fag og Arbejde og Socialpædagogerne.

Bemærkning:

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

Såfremt der ikke er sikkerhed for hvilken organisation, der udøver forhandlingsretten for en konkret stilling, retter den ansættende myndighed/arbejdsgiveren henvendelse til de lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Henvendelsen ledsages af en beskrivelse af den pågældende stilling.

Det påhviler de lokale organisationer internt at afklare, hvem der udøver forhandlingsretten for den pågældende stilling og at meddele dette i enighed til den ansættende myndighed/arbejdsgiveren.

§ 2. Hvor kan man ansættes**Stk. 1**

Overenskomsten omfatter stillinger som leder, der forudsættes at indeholde faglige ledelsesopgaver og personaleledelse. Stillingen kan derudover indeholde dele af følgende elementer:

1. Administrativ ledelse.
2. Økonomisk ansvar.
3. Ansvar for tjenestetilrettelæggelse, ressourcefordeling o.l.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Lederstillinger omfattet af denne overenskomst forekommer og kan forekomme på flere ledelsesniveauer især ved kommunens tilbud til børn, unge og voksne efter bl.a. lov om dagtilbud, lov om social service, lov om folkeskolen og lov om ungdomsskolen, herunder ved selvejende institutioner med driftsoverenskomst med kommunen.

Derudover kan lederstillingerne forekomme inden for områder, hvor de teoretiske og faglige kvalifikationer, der er en naturlig del af pædagoguddannelsen, er fundet væ-

sentlige i forbindelse med stillingens opslag, stillingsbeskrivelsen eller stillingens besættelse.

Bemærkning:

Placeringen af det faglige ledelsesansvar drøftes, hvis én af de lokale parter ønsker dette.

Nedlægges stillinger, hvor kommunen/ansættelsesmyndigheden har placeret det faglige ledelsesansvar, orienteres den lokale afdeling af den forhandlingsberettigede organisation.

Øvrige stillinger, hvor der er tillagt ledelsesindhold (fx projekt- eller personalemæssige ledelsesfunktioner), forudsættes aflønnet som basispersonale efter de respektive overenskomster med anvendelse af funktionsløn herfor.

Kapitel 2. Aflønning mv.

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer

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

Stk. 2

Ledere er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06).
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Stk. 3

Lønnen til deltidsansatte beregnes som en forholdsvis del af lønnen til fuldtidsansatte.

Bemærkning:

Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid. Deltidsansættelse kan aftales mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelse efter denne overenskomst har været forudlønnet, bevarer retten hertil.

Stk. 6

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

§ 4. Grundløn

Grundlønnen aftales lokalt, således at grundlønnen højst kan udgøre løntrin 50. Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget i stillingen.

Lønseddelttekst: Grundløn

Bemærkning:

Lederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde.

Overordnet skal der ved grundlønfastsættelsen tages hensyn til stillingens samlede ansvar og kompleksitet. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar. Grundlønstillingsindplaceringen afspejler desuden det ledelsesmæssige ansvar og de ledelsesmæssige funktioner og opgaver i relation til bl.a. faglig pædagogisk ledelse, administrativ ledelse, personaleledelse og strategisk ledelse. Endvidere indgår i vurderingen stillingens samlede indhold, kompleksitet og omfang

i forhold til kommunens størrelse og stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen.

Hvordan og i hvilket omfang aflønningen kombineres af lønelementerne grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn aftales lokalt.

Ved besættelse af lederstillinger skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Ved nybesættelse af lederstillinger er det den hidtidige aftalte løn for stillingen (grundløn og funktionsløn), der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

For nyoprettede lederstillinger må de lokale parter vurdere stillingsindholdet i forhold til de øvrige lederstillinger i kommunen og på grundlag heraf aftale en grundlønstillingsindplacering og en eventuel forud fastsat funktionsløn. Når den konkrete stillingsindehaver er fundet, kan der herudover aftales supplerende funktionsløn og/eller kvalifikationsløn ud fra stillingsindehaverens forudsætninger, jf. overenskomstens § 5 og § 6.

De hidtidige stillingsbetegnelser og grundlønninger fremgår af Bilag B til overenskomsten. I praksis kan der være andre stillingsbetegnelser, som er henført til overenskomsten, ligesom nye stillingsbetegnelser kan opstå og tidligere stillingsbetegnelser kan bortfalde.

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

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin. 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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin. Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, 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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Stk. 3

Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der lokalt indgås aftale om aflønning for gennemført pædagogisk diplomuddannelse (PD).

§ 7. 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 ansatte og enkelte ansatte.

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.

§ 8. Overgangsbestemmelser

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg findes i Protokollat 1.

§ 9. Funktionærlov

For ledere gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 17. Opsigelse og § 18. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. funktionærlovens §

5), fratrædelsesgodtgørelse, (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn, (jf. funktionærlovens § 8).

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

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PBU, PKA eller Sampension/Pensam Liv for ansatte, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) **[O.21]** Indtil 1. april 2022: **[O.21]** 16,44 % af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.
- b) **[O.21]** Pr. 1. april 2022: 17,04 %, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse 16,44 %, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 12 af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. **[O.21]**

Bemærkning:

Pensionskassemedlemsskabet følger forhandlingsretten, jf. § 1, stk. 9, dvs. at ansatte i stillinger,

- *som BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund har forhandlingsretten for, optages i PBU,*
- *som Socialpædagogerne har forhandlingsretten for, optages i PKA og*
- *som FOA – Fag og Arbejde har forhandlingsretten for, optages i Sampension/Pensam Liv.*

En nyansat leder, der forud for ansættelsen har været optaget i én af de nævnte pensionskasser, kan vælge, at pensionsbidraget fortsat indbetales til denne pensionskasse.

Det skal af ansættelsesbrevet fremgå, til hvilken pensionskasse pensionsbidraget indbetales.

Bemærkning:

Ovennævnte mulighed for nyansatte ledere gælder de ledere, som tidligere har været optaget i en pensionskasse på en af de basisoverenskomster på pædagogisk område, som før 2. april 2009 var fælles med ledere, eller som tidligere har været ansat på en af de gældende basisoverenskomster.

Stk. 2

Bestemmelserne i § 10 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, pensionerede reglementsansatte og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

Ansatte på delpension er i relation til stk. 2 ikke at betragte som pensionerede og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 3

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2, og § 6, stk. 2. Eventuel pension af resul-

tatløn følger af § 7. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

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, jf. § 10, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Stk. 5

1. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionskassen, jf. stk. 1.
2. For ansatte, der ved ansættelsen efter overenskomsten er medlem af Pensionsordningen af 1976, og som har fået godkendt aktivt hvilende medlemskab af Pensionsordningen af 1976, indbetales pensionsbidrag henhold til stk. 1 til staten, dog ekskl. bidrag efter stk. 4. Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

Stk. 7

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

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

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

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.

Stk. 8

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et beløb, medmindre den ansatte ønsker beløbet indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb,
- b) beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende,
- c) beløbet 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

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

[O.21]§ 12. Fritvalg (gældende fra 1. april 2022)**Stk. 1**

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 16,44 %.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Allerede ansatte giver skriftlig besked om valg senest 1. januar 2022.

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen. Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

[O.21]

§ 13. Arbejdstid mv.

Ledere er ansat uden højeste tjenestetid.

Bemærkning:

Ledere har ansvaret for arbejdstilrettelæggelsen og må i fornødent omfang selv deltage i arbejdsplanen uden særskilt betaling herfor. Der kan lokalt aftales funktionstillæg til ledere, der periodevis indgår i arbejdsplanen og/eller arbejder på tidspunkter, hvor det øvrige personale oppebærer ulempetillæg.

For deltidsansatte gælder, at timer ud over den aftalte deltidsnorm, noteres som merarbejde, idet bemærkes, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at udgøre 37 timer.

§ 14. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

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

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn.

§ 15. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 16. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 17. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet varsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

I henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at med-

delelsen kan videresendes til den forhandlingsberettigede organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til den forhandlingsberettigede organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Den forhandlingsberettigede organisation underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres den forhandlingsberettigede organisation herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning:

*Underretningen til organisationen sker digitalt til:
BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, CVR-nummer 26350514.
FOA - Fag og Arbejde, CVR-nummer 46024516
Socialpædagogerne, CVR-nummer 63140228
Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mail-adresse:*

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

bupl-loa@bupl.dk

FOA – Fag og Arbejde

foa@foa.dk

Socialpædagogerne

sl_sikker_fa@sl.dk

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Bemærkning:

Det er ikke tilstrækkeligt at orientere organisationens lokale afdeling, idet den forhandlingsberettigede organisations hovedkontor altid skal orienteres.

KL har erklæret sig enige i, at mulighed for omplacering naturligt bør overvejes forud for evt. opsigelse af en medarbejder af ikke tilregnelig årsag.

Foranstående "høring" er ikke fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Stk. 4

Den forhandlingsberettigede organisation kan kræve sagen forhandlet med kommunen/ansættelsesmyndigheden, hvis organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse. For pædagoger ansat på prøve kan den afskedigende myn-

dighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle søgneheligdage.

Skt. 5

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til den forhandlingsberettigede organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til den forhandlingsberettigede organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres den forhandlingsberettigede organisation herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til den forhandlingsberettigede organisationen.

Stk. 7

Den forhandlingsberettigede organisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/ansættelsesmyndighedens forhold. Den forhandlingsberettigede organisation kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af en måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Stk. 8

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

Stk. 9

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af de forhandlingsberettigede organisationer, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmand. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om arbejdsretten og faglige voldgifter, kap. 2.

Stk. 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/institutionens forhold, kan det pålægges kommunen/institutionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af afskedigelsesnævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 11

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår**Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår**

Aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

Stk. 2 Seniordage

Ledere er omfattet af supplerende aftale om seniordage, og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:

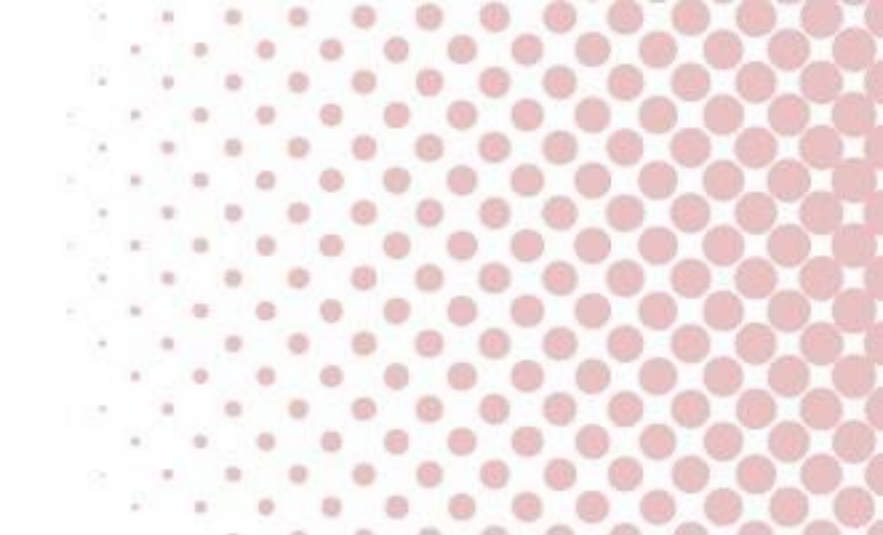
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år.
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 59 år.
- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet. 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 Forhandlingsfællesskabs-seniordagene, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21).

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



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

Stk. 3 Udviklingsplan

Ledere er omfattet af supplerende aftale om kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 2.

Stk. 4 Kompetencefond

Ledere er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

Bemærkning

[O.21]Aftalen indebærer, at ansatte pr. 1. maj 2021 kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser.**[O.21]**

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for BUPL – Børne- og Ungdomspædagogerne Landsforbund/FOA – Fag og Arbejde/Socialpædagogerne.

Stk. 5 Tryghedspulje

Ledere er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for BUPL – Børne- og Ungdomspædagogerne Landsforbund/FOA – Fag og Arbejde/Socialpædagogerne.

Stk. 6 Fleksjob

Ledere er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 3.

Stk. 7 Personalegoder

Ledere er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 4.

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 19. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

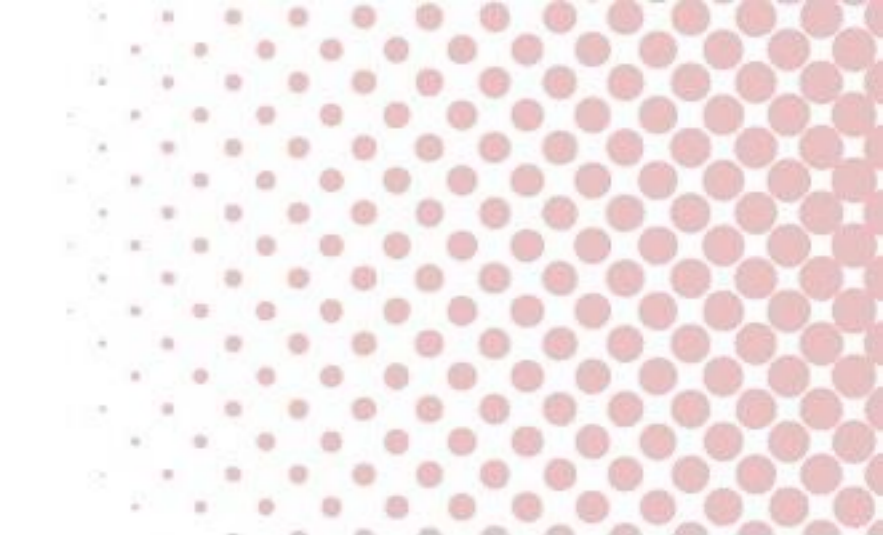
Overenskomsten gælder fra den 1. april 2021, hvor intet andet er nævnt.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte (04.30), der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.



Protokollater

PROTOKOLLAT 1

Forskellige overgangsbestemmelser

§ 1. Overgangsbestemmelser ifm. overenskomstens ikrafttræden

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Personer med Rudolf Steiner uddannelse fra Marjattas Seminarium med det 4. teoriår, Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune og Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus, der den 1. april 2009 var ansat i lederstillinger efter overenskomst vedrørende hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem KL og SL (64.01), er omfattet af overenskomsten under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 2

For så vidt angår lokalt aftalte forsøg indgået efter overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. før 2. april 2009 omfattes stillinger, der er aflønnet med grundløn 34+3.200 kr., 39+3.200 kr. og 44+3.200 kr. af overenskomsten.

Der er hermed ikke taget stilling til, om der ved stillingsledighed i de nævnte stillinger fortsat skal ske ansættelse efter denne overenskomst.

PROTOKOLLAT 2

Kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL er gældende for ledere omfattet af denne overenskomst.

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

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

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte leders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre lederens forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder.

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

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

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 3. Drøftelse**Stk. 1**

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

Stk. 2

Ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

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 3

Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 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.

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob 1. januar 2013 og senere 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.

PROTOKOLLAT 4

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 løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

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

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

Bemærkning:

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

- 1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*
- 2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.*
- 3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:*
 - a) Multimedier*
Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.
(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).
 - b) Sundhedsordninger*
Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.
(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), BroBizz/færgeabonnement).

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 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 Lønningesnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. nr. 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 jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i nr. 3 a-d nævnte.

BILAG A

Oversigt over uddannelser

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

- Diakon fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Aarhus).
- Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
- Pædagoguddannelsen på Færøerne.

B. Særligt vedrørende klubber og skolefritidsordninger

Ved ansættelse i kommunale og selvejende klubber efter dagtilbudsloven, i kommunale ungdomsskoleklubber og i skolefritidsordninger er følgende uddannelser ligestillet med uddannelsen til pædagog:

- a) Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik.
- b) Uddannelsen til lærer i folkeskolen.

C. Særligt vedrørende døgninstitutioner med intern skole

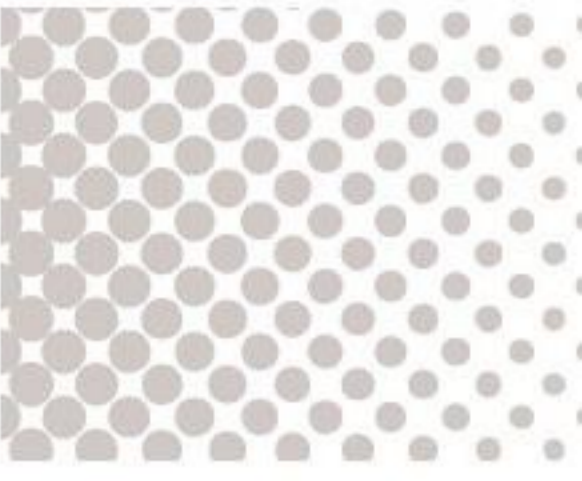
Ved ansættelse ved en døgninstitution med intern skole sidestilles uddannelsen til lærer i folkeskolen med uddannelsen til pædagog.

D. Særligt vedrørende hjem for spædbørn

Ved ansættelse ved et hjem for spædbørn sidestilles uddannelsen til sygeplejerske med uddannelsen til pædagog.

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

- Pædagog, jf. lov om uddannelse til pædagog.
- Diakon af den socialpædagogiske linje (fra Diakonskolen i Aarhus).
- Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen.
- Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse).
- Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse).
- Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse).
- Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særforsorgen.
- Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)).
- Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog).
- Andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.



F. Følgende tidligere uddannelser anses for ligestillede med Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik:

- Dansk Ungdomsklubseminariums 2-årige uddannelse.
- Ungdomsringens godkendte uddannelse.

BILAG B

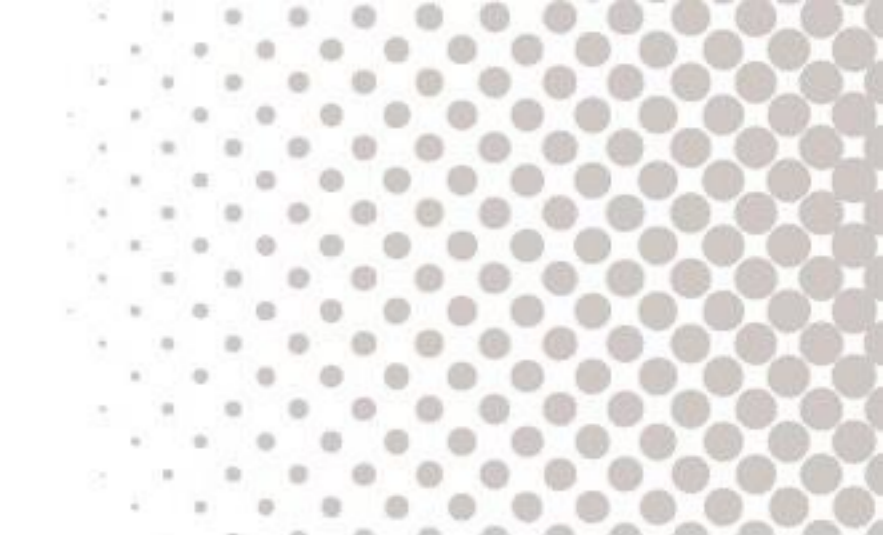
Oversigt over lederstillinger m.fl.

Oversigt over lederstillinger m.fl. oprettet efter de pr. 1. april 2008 gældende overenskomster, som umiddelbart overføres til overenskomst for pædagoger i lederstillinger samt oversigt over grundlønninger. I punkt 3 er dog også medtaget centralt aftalt funktionsløntillæg.

Landsdækkende overenskomster

1. Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. indgået mellem KL og BUPL (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2008 til 31. marts 2011 gældende overenskomst):

	Grundløn
Lederstillinger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber, jf. § 5A, stk. 1	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger oprettet efter kommunalbestyrelsens beslutning ved andet end daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber, jf. § 5A, stk. 5	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger oprettet som led i forsøg efter § 5A, stk. 7, med en aflønning på grundløn 34+ 3.200 kr. (31. marts 2000 niveau), 39+ 3.200 kr. (31. marts 2000 niveau) eller 44 + 3.200 kr. (31. marts 2000 niveau), jf. § 6, stk. 2	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger ved dagcentre, jf. protokollat III	Løntrin 39 + 3.200
Lederstillinger ved kommunale beboerhuse/aktivitetshuse, jf. protokollat IV	Løntrin 39 + 3.200

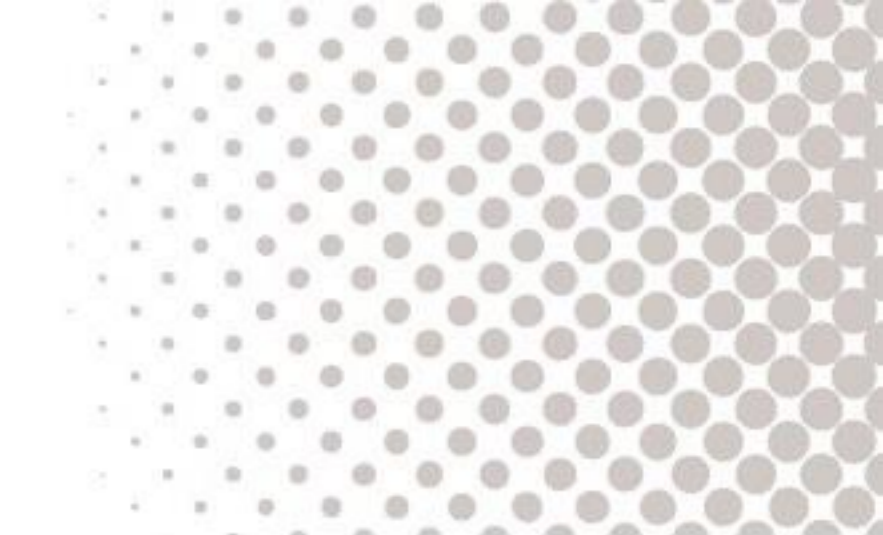


- 2.** Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbeholdende område indgået mellem KL, BUPL og SL (paragrafhenvvisningerne refererer til den fra 1. april 2008 til 31. marts 2011 gældende overenskomst):

	Grundløn
Lederstillinger, jf. § 5, stk. 2	Løntrin 42

3. Overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. indgået mellem KL og SL (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2008 til 31. marts 2011 gældende overenskomst):

	Grundløn
Ledende hjemmevejledere, jf. § 2A, stk. 1	Løntrin 35 + 3.500 eller Løntrin 41 + 3.500
Forstandere ved kommunale og selvejende botilbud og døgninstitutioner, jf. § 2A, stk. 2B, nr. 1 og 2, samt § 2 C, nr. 1	Løntrin 41 + 3.500 eller Løntrin 49 + 3.500
Centerledere ved kommunale ungdomscentre, jf. § 2A, stk. 2, nr. 3 og selvejende institutioner for stofmisbrugere, jf. § 2B, nr. 5	Løntrin 41 + 3.500
Institutionsledere ved kommunale og selvejende aktivitets- og samværstilbud, jf. § 2A, stk. 2, nr. 4	Løntrin 41 + 3.500 eller Løntrin 49 + 3.500
Forstandere/ledere (pædagoger) ved observationsskoler med døgnophold for eleverne, jf. § 2A, stk. 2, nr. 5 og § 2 C, nr. 3	Løntrin 41 + 3.500 eller Løntrin 49 + 3.500
Institutionsledere ved forsorgshjem og krisecentre med pædagogisk uddannelse jf. § 2A, stk. 2, nr. 8, § 2B, nr. 3 samt § 2C, nr. 2	Løntrin 41 + 3.500 eller Løntrin 49 + 3.500
Souschefer ved forsorgshjem og krisecentre med pædagogisk uddannelse jf. § 2A, stk. 2, nr. 8, § 2B, nr. 3 samt § 2C, nr. 2	Løntrin 36 + 4.000 eller Løntrin 42 + 4.000



Hertil kommer følgende centralt aftalt funktionsløntillæg:

Stillingsbetegnelse	Pensionsgivende tillæg
Forstander ved døgninstitutioner og botilbud samt institutionsleder ved § 109 og 110-institutioner med grundløn 49 (pr. 1. april 2009: 49 +3.500 kr.)	8.800
Forstander ved døgninstitutioner og botilbud samt institutionsleder ved § 109 og 110-institutioner med grundløn 41 (pr. 1. april 2009: 41+3.500 kr.)	24.200
Institutionsleder ved institutioner, jf. § 2A, stk. 2, punkt 4 med grundløn 49 (pr. 1. april 2009: 49+3.500 kr.)	0
Institutionsleder ved institutioner jf. § 2A, stk. 2, punkt 4 med grundløn 41 (pr. 1. april 2009: 41+3.500 kr.)	7.800
Centerleder ved ungdomscenter eller institutioner for stofmisbrugere	24.200
Ledende hjemmevejleder	7.000
Souschef ved § 109 og 110-institutioner med grundløn 35 (pr. 1. april 2009: 36+4.000 kr.)	14.000
Souschef ved § 109 og 110-institutioner med grundløn 41 (pr. 1. april 2009: 42+4.000 kr.)	14.800

Vedrørende personale, til hvem grundlønshøjelsen pr. 1. april 2003 blev givet som et tillæg, henvises til 64.01, bilag 1.

4. Overenskomst for pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning, bortset fra central pladsanvisning i Frederiksberg Kommune indgået mellem KL, Frederiksberg Kommune, Københavns Kommune og FOA (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2005 til 31. marts 2008 gældende overenskomst):

	Grundløn
Lederstillinger ved kommunale dagplejeordninger, jf. § 4, stk. 2	Løntrin 33 eller Løntrin 38 eller Løntrin 43
.....
Souschefer ved kommunale dagplejeordninger, jf. § 4, stk. 2	Løntrin 29 + 7.700
.....
Lederstillinger ved den centrale pladsanvisning, jf. § 5, stk. 2 og 3	Løntrin 29

5. Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser indgået mellem KL, Københavns Kommune og FOA:

	Grundløn
Lederstillinger som legepladsleder	Løntrin 34

Overenskomster specielt vedr. Københavns og Frederiksberg Kommune

6. Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale daginstitutioner mv. indgået mellem Københavns Kommune og FOA (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2005 til 31. marts 2008 gældende overenskomst):

	Grundløn
Lederstillinger ved kommunale daginstitutioner og klubber, samt ved daginstitutioner og klubber, der i det væsentlige udfører tilsvarende opgaver, jf. § 4, stk. 2	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger i skolefritidsordninger oprettet i henhold til folkeskolelovens § 3, stk. 4, jf. § 4, stk. 2	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Ledere for ansatte i særlige stillinger efter overenskomstens § 1A, pkt. 15	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger ved dag- og aktivitetscentre	Løntrin 38 + 3.200

- 7.** Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. indgået mellem Københavns Kommune og FOA (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2005 til 31. marts 2008 gældende overenskomst):

	Grundløn
Forstandere jf. § 4, stk. 2, nr. 1	Løntrin 41 eller Løntrin 49
.....	
Institutionsledere jf. § 4, stk. 2, nr. 2	Løntrin 41 eller Løntrin 49

- 8.** Overenskomst for Pædagogisk personale ved Frederiksberg Kommunes boformer indgået mellem Frederiksberg Kommune og FOA (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2002 til 31. marts 2005 gældende overenskomst):

	Grundløn
Forstandere jf. § 4, stk. 2, nr. 1	Løntrin 41 eller Løntrin 49
.....	
Forstandere jf. § 4, stk. 2, nr. 2	Løntrin 38

BILAG C

Vejledende bilag om Aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nummerering henviser til protokollatets numre. Numre i parentes henviser til KL's aftale- og overenskomstnr.

	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja

	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	Aftale om 6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja

Protokollat om generelle ansættelsesvilkår findes på forhandlingsfaellesskabet.dk



Tryksag
5041-0806



BUPL
BØRNE- OG
UNGDOMSPÆDAGOGERNES
LANDSFORBUND

September 2021

BUPL

Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Sundkrogskaj 20

2100 København Ø

bupl.dk

Tryk: Aller Tryk A/S

ISBN: 978-87-7738-255-0