

Hvad siger overenskomsten? 2015-2018

Guide i pædagogers
løn- og ansættelsesvilkår

B U P L





Indholdsfortegnelse

Denne pjece er skrevet til de pædagoger og klubfolk, som er ansat inden for det kommunale område

Pjecen består af tre dele

Del 1

Her kan du læse om de vilkår du er ansat efter som pædagog, herunder om din løn, pension, barsel, ferie mv.

Forord	4
Indledning.....	5
Ansættelse	6
Opsigelse	6
Løn	7
Personalegoder	12
Pension og ATP	12
Forsøgsordning for mellemledere.....	12
Ferie	13
Barsel og barns sygedage	14
Seniorfridage og seniorpolitik.....	15
Sygdom og trivsel.....	15
Kompetenceudvikling	16
Forsikringsdækning ved tjenesterejser i udlandet ...	17
Tillidsrepræsentanter	17
Kontrolforanstaltninger.....	18

Del 2

Her kan du læse selve overenskomstens tekst. Du kan samtidig læse om de vilkår, der gælder for særlige områder, herunder bl.a. for ikke-pædagog uddannede, for pædagogstuderende m.fl. Du finder også her bilag til overenskomsten.

Overenskomsten	20
Protokollater	42
Bilag	64

Del 3

Her kan du få et overblik over de aftaler, der gælder for alle, som er ansat inden for det kommunale område.

Protokollat om generelle ansættelsesvilkår	70
---	----

Kære Medlem af BUPL



Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 har BUPL og KL fornyet overenskomsten for pædagoger i kommunerne. Overenskomsten er fornyet tre år frem til 31. marts 2018.

Den økonomiske ramme har været lidt større end ved OK-11 og OK-13. Lønstigningerne i overenskomstperioden vil derfor forventeligt være højere end prisstigningerne. Overordnet har vi sikret, at den økonomiske ramme især bruges til generelle, procentvise lønstigninger på de enkelte løntrin, men også til at vi endnu engang har kunnet forhøje pensionsbidragene.

Ved OK-13 etablerede vi en kompetencefond, som har vist sig at være meget efterspurgt. Derfor har vi ved OK-15 lagt flere penge i kompetencefonden og sørget for, at der bliver tilført midler hvert år.

I overenskomstperioden gennemfører vi desuden sammen med KL en række projekter, der kan være første skridt til at skabe et vigtigt fokus på nogle af de helt centrale forudsætninger for, at pædagoger trives, har indflydelse på eget arbejde og mulighed for at udvikle professionen:

- Sammen med alle andre kommunalt ansatte iværksætter vi en række initiativer, bl.a. et rejsehold, der skal understøtte arbejdspladsernes arbejde med et godt psykisk arbejdsmiljø. Samtidig vil vi arbejde med at udvikle samarbejdet i MED-systemet og samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentanter

- Vi vil arbejde på at udvikle og kvalificere det pædagogiske arbejde på 0-6 års området, og vi vil indsamle viden og gode erfaringer med pædagogernes arbejde i folkeskolen

I denne pjece kan du læse om de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for pædagoger og mellemledere, som er ansat i daginstitutioner, skolefritidsordninger/skoler, fritidshjem eller klubber. Brug den til at få overblik over dine vilkår. Har du spørgsmål, er du altid velkommen til at kontakte din tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant eller din lokale BUPL-fagforening.

Elisa Rimpler Bergmann
Formand for BUPL

Indledning

Denne overenskomstpjece fortæller om de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for dig, som er ansat i en daginstitution, i en skolefritidsordning/skole, i et fritidshjem eller en klub. Pjecen er et opslagsværk, hvor du kan læse om de regler, der gælder for pædagoger. Samtidig kan du læse hele overenskomstteksten.

Overenskomsten omfatter de måneds- og timelønnede pædagoger, som er ansat i kommunerne og ved selvejende institutioner. Hvis du er leder, gælder en særlig overenskomst, som beskrives i en særskilt pjece. Hvis du er ansat på en privat skole eller i en privat institution, gælder også særlige overenskomster. Dem finder du på bupl.dk

En række overenskomster og aftaler omtales ikke i pjecen. Det drejer sig om aftale om arbejdstid, aftale om koloniophold og aftaler om vilkår for reglementsansatte og tjenestemandsansatte pædagoger. Disse aftaler kan du også finde på bupl.dk

Det indeholder overenskomsten

● Ansættelse

Pædagoger er almindeligvis fastansat og på måneds-løn. Du kan blive ansat på timeløn, hvis du skal være på arbejdspladsen mindre end en måned.

Du kan også blive ansat tidsbegrænset, så din ansættelse stopper en bestemt dato eller ved en klar og entydig begivenhed, for eksempel når en anden pædagog vender tilbage fra barsel. Før du bliver ansat tidsbegrænset skal grunden til tidsbegrænsningen være beskrevet. Bliver din ansættelse forlænget gentagne gange i samme job, skal der være objektive begrundelser for det. Arbejdsgiveren må med andre ord ikke bare forlænge en tidsbegrænset ansættelse igen og igen.

Hvis du er ansat som støttepædagog, gælder der særlige regler for tidsbegrænset ansættelse.

Funktionærlovens vilkår gælder også for dig, som er månedslønnet pædagog. Det betyder, at du blandt andet har ret til løn under sygdom og fratrædelsesgodtgørelse ved arbejdsgivers opsigelse efter henholdsvis 12 og 17 års anciennitet på lige fod med andre funktionærer.

● Opsigelse

Som månedslønnet pædagog kan du sige din stilling op med en måneds varsel til en måneds udgang. Er du omfattet af prøvetid, kan du sige op fra dag til dag i prøvetiden. Din prøvetid må maksimalt være på tre måneder.

Hvis du bliver opsagt, 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 der er aftalt prøvetid, kan din arbejdsgiver sige dig op med kun 14 dages varsel og kan gøre det til et vilkårligt tidspunkt.

Hvis din arbejdsgiver opsiger dig som følge af nedskæringer, kan du søge om op til 10.000 kr. fra tryghedspuljen til aktiviteter, der kan hjælpe dig videre i dit arbejdsliv. Læs mere om dette i afsnittet om tryghedspuljen.

De nærmere regler om afskedigelser er beskrevet i overenskomsten. Det fremgår blandt andet, at BUPL altid skal inddrages, når en arbejdsgiver ønsker at afskedige en månedslønnet pædagog. På den måde har BUPL mulighed for at hjælpe dig.

Hvis du bliver opsagt af årsager, som er begrundet i fx besparelser eller omstruktureringer, har du ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning hos BUPL og a-kassen.

Hvis du er timelønnet kan du selv sige op fra dag til dag, og din arbejdsgiver kan sige dig op med dags varsel.

● Løn

Når du bliver ansat som pædagog i en daginstitution, skolefritidsordning/skole, fritidshjem eller klub, skal du have løn efter pædagogoverenskomsten. Det er vigtigt, at der er sammenhæng mellem de opgaver, du skal varetage i jobbet, dine kvalifikationer og den løn, du bliver tilbudt.

Grundløn

Når du tiltræder en stilling som pædagog, støttepædagog, stedfortræder, souschef eller afdelingsleder er det stillingsbetegnelsen, der bestemmer din grundløn. Grundlønnen er udgangspunktet for din løn og dækker de funktioner, som du kan varetage, når du er nyuddannet.

Oveni grundlønnen kan der aftales både funktions- og kvalifikationsløn samt resultatløn. Fælles for funktions-, kvalifikations- og resultatløn er, at den aftales lokalt. De enkelte løndelev beskrives nedenfor. Du kan altid kontakte din lokale fagforening eller din tillidsrepræsentant, hvis du vil vide mere om de enkelte løndelev.

Funktionsløn

Du kan få funktionsløn for ansvar og funktioner, der rækker ud over det, som grundlønnen forudsætter. Eksempelvis for støtte til børn med et særligt behov, modtagelse af nye børn, børns institutionskift, udvidet samarbejde med forældre eller vejledning af studerende i praktik.

Der kan aftales mange former for funktionsløn. Er du vejleder for en pædagogstuderende i praktik, eller løser du ledelsesopgaver, skal du have løn for disse funktioner. Herudover siger overenskomsten, at der blandt andet bør tages stilling til løn for følgende funktioner:

- Opgaver i forhold til børn og unge med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller med et andet særligt behov for støtte
- Bistå i undervisningen i indskoling
- Støtte til to-sprogede børn
- Opgaver med uddannelse og vejledning af elever, studerende m.fl.
- Opgaver med ledelsesindhold, herunder når du løser ledelsesopgaver i institutioner med kollektiv ledelse
- Opgaver med at udvikle den pædagogiske opgave
- Specialiserede opgaver
- Formidlingsopgaver

Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn kan du få, hvis du har særlige kvalifikationer. Det kan for eksempel være efter- og videreuddannelse, erfaring med at løse bestemte funktioner eller opgaver samt udvikling af faglige kompetencer. Kvalifikationsløn får du udover grundløn og eventuel funktionsløn. Har du gennemført en pædagogisk diplomuddannelse, skal du have løn for denne kvalifikation. Herudover siger overenskomsten, at der lokalt bør tages stilling til kvalifikationsløn for anden relevant videreuddannelse.

Sidst i denne pjece finder du bilag B til overenskomsten. I dette bilag kan du se bud på en række kriterier,

der kan bringes i spil, når man skal aftale funktions- og kvalifikationsløn.

Resultatløn

Resultatløn er en aflønningsform, der kan knytte sig til, at du har løst en afgrænset eller konkret opgave. For eksempel kan der forhandles resultatløn, hvis du har gennemført et konkret udviklingsprojekt, eller hvis du har beskrevet og gennemført en aktivitetsplan eller lignende.

Garantiløn

Garantiløn er en sikringsordning for dig, der er ansat som pædagog eller støttepædagog. Hvis lokale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn ikke har sikret dig en lønfremgang ud over grundlønnen efter henholdsvis 6 og 10 års beskæftigelse som pædagog, træder garantilønnen i kraft. Garantilønnen sikrer, at du kommer på løntrin 30 efter 6 års beskæftigelse og løntrin 35 efter 10 år.

Garantilønnen til dig, som ikke er pædagoguddannet, ydes efter 3 år og er på løntrin 19.

Mange lokale lønaftaler er udformet, så funktions- og kvalifikationsløn ydes oven i garantilønnen.

GRUND- OG GARANTILØN

Stillingsgruppe 1/4-2015	Grundløntrin	Garantiløntrin
Pædagog/ støttepædagog	26	Efter 6 år: 30 Efter 10 år: 35
Ikke-pædagog uddannet	17	Efter 3 år: 19
Souschef	30	
Afdelingsleder	30	
Stedfortræder	29	

Generelle lønstigninger

Der er aftalt generelle lønstigninger på i alt 4,81 procent i overenskomstperioden 2015-2018. Reguleringsordningen, der binder de offentlige og private lønstigninger til hinanden, skønnes at bidrage med yderligere 0,43 procent i generelle lønstigninger. Samlet forventes lønningerne at stige med 5,24 procent i overenskomstperioden (se nedenstående tabel).

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

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

Lokal løndannelse

Lokalløn er den del af lønnen, som er aftalt lokalt, og som ligger ud over grundløn, garantiløn 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 lokal løn for pædagoger i år 2000. 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 kan foregå på kommunalt niveau, på forvaltningsniveau eller ude i din institution. Det er meget forskelligt, hvordan de lokale forhandlinger organiseres. Specielt i forhold til de selv-

GENERELLE LØNSTIGNINGER I PROCENT I OVERENSKOMSTPERIODEN

Tidspunkt	1.4.2015	1.10.2015	1.1.2016	1.10.2016	1.1.17	1.10.17	I alt
Generelle lønstigninger	0,96	0,35	0,50	1,00	1,20	0,80	4,81
Reguleringsordningen (skøn)		0,11*)				0,32	0,43
Generelle lønstigninger i alt	0,96	0,46	0,50	1,00	1,20	1,12	5,24

*) Faktisk udmøntning fra reguleringsordningen, på aftaletidspunktet skønnet til 0,29%

ejende 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 i forbindelse med væsentlige ændringer i din stilling. Der er formelt ikke nogen rammer for, hvor meget der kan forhandles om lokalt. 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 de lokale lønforhandlinger foregår hos jer, så spørg din tillidsrepræsentant eller kontakt din lokale fagforening.

● Arbejdstid og tillæg

Du er som pædagog omfattet af en arbejdstidsaftale, som er fælles for pædagoger og pædagogmedhjælpere. Aftalen fastlægger reglerne for blandt andet normperiodens længde, overarbejde, tilrettelæggelse af arbejdstiden og ydelse af tillæg.

Hvis du er skolepædagog, er du ansat på en årsnorm, og der gælder derfor særlige regler for opgørelse af arbejdstid og overarbejde.

Det er muligt at indgå arbejdstidsaftaler lokalt eller på den enkelte institution eller arbejdsplads. I aftalen om arbejdstid bliver der gjort opmærksom på, at planlæg-

ningen af arbejdet med fordel kan drøftes på arbejdspladsen. Dermed kan du være med til at drøfte de overordnede principper for arbejdstilrettelæggelse og hvilke forhold, der har betydning for at løse den pædagogiske opgave bedst muligt.

Arbejdsbestemte tillæg

Du har ret til en række tillæg, der beskrives i det følgende.

Tillæg for delt tjeneste

Når den daglige tjeneste er delt i to dele, hvor du for eksempel arbejder nogle timer om morgenen og nogle timer om eftermiddagen, får du et tillæg per dag.

Tillæg for omlagt arbejde

Hvis du får ændret din tjeneste med et varsel, der er mindre end fire døgn, får du et tillæg per omlagte timer. En omlagt time er en time, der i følge tjenesteplanen er frihed, men som efter ændringen er normal tjeneste.

Tillæg for arbejde efter kl. 17

Hvis du arbejder i en daginstitution, skolefritidsordning, fritidshjem eller en klub, der fast har åbent efter kl. 17, får du et årligt tillæg. Tillæggets størrelse afhænger af, hvor mange timer du arbejder efter kl. 17.

Arbejder du mindre end 100 timer om året efter kl. 17 på hverdage, får du almindelig løn uden tillæg for disse timer. De timer, du arbejder efter kl. 17, indgår i arbejdstidsopgørelsen.

**OVERSIGT OVER TILLÆG – I GRUNDBELØB OG AKTUELT BELØB:**

Tillæg	Grundbeløb	Aktuelt beløb pr. 1/4-2015
Delt tjeneste per dag	33,71	44,00
Omlagt tjeneste per time	30,77	40,17
Weekendtillæg per time	40,81	53,27
Kolonitillæg (daginstitution mm.) for hverdage og lørdage	265,58	346,68
Kolonitillæg (daginstitution mm.) for søn- og helligdage	531,18	693,38
Kolonitillæg (skole) for hverdage	127,33	166,21
Kolonitillæg (skole) for lørdage, søn- og helligdage	289,62	378,06
Timer efter kl. 17		
Tillæg pr. år (100 – 199 timer)	5.200	6.788
Tillæg pr. år (200 – 299 timer)	10.400	13.576
Tillæg pr. år (300 – 399 timer)	16.300	21.277
Tillæg pr. år (400 eller flere timer)	22.400	29.240
Timelønnede i klubber tillæg per time	29,42	38,40

Du kan vælge at konvertere op til 40 procent af det årlige tillæg til frihed i stedet for at få tillægget udbetalt.

Er du timelønnet pædagog og ansat i en klub, fritidshjem eller en skolefritidsordning med "klubafsnit" får du et tillæg per time for de timer, der er placeret i tidsrummet fra kl. 17.00 til 06.00.

Tillæg for arbejde i weekender og på helligdage

Hvis du arbejder i weekenden (fra lørdag kl. 06.00 til mandag kl. 06.00) og på helligdage, får du et ulempe-

læg (weekendtillæg) per time. Tillægget gives for alle de timer, du arbejder disse dage. Du får også weekenttillæg, hvis du arbejder grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Tillæg for at deltage i koloni eller lejrskole

Der er forskellige regler for tillæg for deltagelse i koloni og lejrskole, afhængig af om du er ansat i en daginstitution, et fritidshjem og klub eller i en skolefritidsordning/skole.

● Personalegoder

Du kan aftale at gå ned i løn til gengæld for at modtage et personalegode. Udgangspunktet er altid en aftale mellem fagforeningen og den enkelte kommune. Der kan laves aftaler om multimedier, sundhedsordninger, befordring og andre forhold.

● Pension og ATP

Pensionsbidrag

Når du er ansat efter pædagogoverenskomsten, får du et pensionsbidrag på 13,98 procent. Fra 1. juli 2016 forhøjes pensionsbidraget med 0,39 procent. Det betyder, at pensionsbidraget herefter er minimum 14,37 procent uanset hvilken stilling, du er ansat i. Hvis du har en pensionsprocent, der lokalt er aftalt højere end 13,98 procent, forhøjes den aktuelle pensionsprocent med 0,39. Det er din arbejdsgiver, der sørger for, at dit bidrag bliver sendt til pensionskassen PBU. Du kan se på din lønseddel, hvor meget der bliver indbetalt til PBU.

Hvis du er ansat som ikke-pædagoguddannet, skal du have haft et halvt års forudgående beskæftigelse, inden der bliver indbetalt pensionsbidrag til PBU.

Ønsker du at indbetale mere til din pensionsordning er dette muligt, mod samtidig at få din løn 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.

På bupl.dk kan du under menupunktet "Løn & vilkår" se det aktuelle pensionsbidrag, som du har krav på.

Du kan søge yderligere oplysninger hos din pensionskasse PBU, der kan oplyse, hvilken pension du kan forvente at få udbetalt for dit pensionsbidrag.

Se mere på pbu.dk

Pensionerede

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

ATP

Som pædagog er du også omfattet af Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), sats A. ATP-ordningen bidrager til at sikre dig en yderligere økonomisk trykthed efter dit arbejdsliv. Læs mere om ordningen på atp.dk Til ATP-ordningen indbetales et beløb, der er afhængig af, hvor mange timer du er ansat. Du indbetaler selv en tredjedel af det samlede ATP-bidrag hver måned.

Fra 1. januar 2016 forhøjes ATP-satsen til en samlet årlig indbetaling på 3.408 kr.

● Forsøgsordning for mellemledere

Er du afdelingsleder er der mulighed for, at du kan refferere til en anden leder, end en leder efter den pædagogiske lederoverenskomst. Denne mulighed forudsætter, at der kan indgås en aftale mellem kommunen



og den lokale fagforening, og den omhandler primært skoleområdet. Muligheden for lokalt at aftale andre referenceforhold falder bort ved overenskomstens udløb i 2018. Hvis der er aftalt et andet referenceforhold for dig som afdelingsleder, kan dette fortsat gælde efter 1. april 2018.

● Ferie

Du har ret til at holde seks ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse. Optjeningen af ferie med løn sker løbende. Når du har været ansat et helt kalenderår, har du optjent ret til ferie med løn i seks uger i det ferieår, der begynder 1. maj året efter. Du har ret til at holde mindst tre ugers sommerferie i perioden fra 1. maj til 30. september. Du skal fortælle, hvornår du ønsker at holde ferie, men det er din arbejdsgiver eller i praksis din leder, der i sidste ende fastlægger, hvornår fem af de seks ugers ferie holdes. Du kan aftale med din leder, 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 leder besked om, hvornår du vil holde den 6. ferieuge. Din leder kan ikke bestemme, hvornår den 6. ferieuge holdes, men kan afvise at imødekomme tidspunktet under henvisning til, at 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 er afsluttet.

Særregel om den 6. ferieuge

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

Den særlige feriegodtgørelse

Den særlige feriegodtgørelse, du får samtidig med lønnen i april måned, er på 1,95 procent af din ferieberettigede løn det foregående kalenderår.

Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn

Du kan vælge at få udbetalt feriegodtgørelse i stedet for at holde ferie med løn. Før et optjeningsår begynder, kan du kræve at få feriegodtgørelse med 12,45 procent af lønnen, i stedet for at få din sædvanlige løn, når du holder ferie. Du får ikke samtidig udbetalt den særlige feriegodtgørelse på 1,95 procent, hvis du vælger feriegodtgørelsen på 12,45 procent.

Hvis du vælger at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, skal du give din arbejdsgiver besked om det inden udgangen af december måned året før et optjeningsår. Dit valg får så virkning for det optjeningsår, der løber fra 1. januar til 31. december. Udbetalingen af de 12,45 procent feriegodtgørelse vil gælde for den ferie, der holdes i det efterfølgende ferieår fra 1. maj. Hvis du fremsætter dit ønske for eksempel den 18. december

2015, vil du få et feriekort for ferieåret, der begynder den 1. maj 2017.

Feriegodtgørelse og studerende i lønnet praktik

Hvis du er pædagogstuderende i lønnet praktik, får du ikke ferie med løn. I stedet får du feriegodtgørelse med 12,95 procent af lønnen i optjeningsåret og en kontant godtgørelse på 2,50 procent for den 6. ferieuge.

Sygdom under ferie

Hvis du bliver syg i ferien har du mulighed for at få erstatningsferie, hvis du har været syg under ferien i mere end fem arbejdsdage i et ferieår. Der er nogle vigtige betingelser, der skal være opfyldt, bl.a. om dokumentation for sygdommen og om besked til din leder med det samme. Kontakt eventuelt din lokale fagforening efterfølgende, hvis du har været syg i ferien.

Hvis du bliver syg før din ferie begynder og også er syg den første feriedag, har du ikke pligt til at holde ferien.

● Barsel og barns sygedage

Barsels- og adoptionsorlov

Reglerne om orlov ved graviditet, fødsel, adoption og orlov reguleres både af den kommunele fraværsaftale og af barselsloven.

Hvis du bliver mor, har du ret til 14 ugers barselorlov med løn. Du har ret til at gå på barselorlov med løn otte uger før forventet fødsel. Hvis du bliver far, har du ret til to ugers fædreorlov med løn i forbindelse med dit barns

fødsel. Efter de første 14 uger har begge forældre ret til forældreorlov i 32 uger. Der er imidlertid kun økonomisk dækning af 32 ugers orlov i alt i form af barselsdagpenge, som Udbetaling Danmark udbetaler. De 32 ugers barselsdagpenge skal dække al den forældreorlov, der holdes efter den 14. uge efter fødslen. Nogle af de 32 ugers barselsdagpenge er med løn. Der er i alt mulighed for løndækning i maksimalt 19 af de 32 ugers orlov.

Efter den 14. uge efter fødslen har du:

- som mor ret til løn i seks uger
- som far ret til løn i syv uger
- ret til yderligere seks uger til deling mellem mor eller far.

De seks uger til mor og de syv uger til far er "øremærket", så mor kan ikke overtage fars syv uger med løn, og far kan ikke overtage mors seks uger med løn. De resterende seks uger med løn kan mor og far aftale, hvordan de fordeler. De samme regler gælder, hvis du adopterer et barn. Også hvis du er medmor til din registrerede partners barn. Når en arbejdsgiver yder løn under barsels- eller adoptionsorlov, skal arbejdsgiveren have barselsdagpengene.

Find mere om barsel på bupl.dk

Barns sygedage

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 hospitalet, 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

Fra du fylder 58 år, har du ret til fem seniorfridage om året med din almindelige løn. Du har ret til seniorfridagene, uanset hvornår du er ansat, og uanset hvornår på året du fylder år. De fem seniordage kan du vælge at holde som hele fridage eller som halve fridage. Du skal så tidligt som muligt give din leder 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 er i denne sammenhæng lig med 0,47 procent af din pensionsgivende løn i kalenderåret. Bonusen 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 per 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 per 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. Du kan undersøge i din kommune, fra hvilken aldersgruppe denne pligt indtræder.

● Sygdom og trivsel

Sygdom

Hvis 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 timelønnet og bliver syg, har du ikke ret til løn. Du er i stedet omfattet af sygedagpengeloven og vil kunne få sygedagpenge, hvis du opfylder de regler, der gælder. Er du timelønnet slutter ansættelsen, hvis du bliver syg.

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

Trivsel

Aftalen om trivsel og sundhed på de kommunale arbejdspladser skal skabe et bedre grundlag for at udvikle trivsel og sundhed på dit arbejde.

Din arbejdsgiver skal mindst hvert tredje år foretage målinger af medarbejdernes trivsel og tilfredshed.

Sundhedsfremme

Der laves retningslinjer i kommunens øverste MED-udvalg om sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmende initiativer, der skal forebygge i forhold til din sundhed og dit arbejdsmiljø.

Sygefraværssamtaler og sygefraværstatisikker

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 sygefraværssaftale 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 både du og din leder 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.

Der fremlægges en sygefraværstistik en gang om året. Den skal også forelægges det lokale MED-udvalg. Hvis ikke der er et MED-udvalg, skal alle de ansatte på institutionen have udleveret statistikken.

● Kompetenceudvikling

Du har som pædagog ret til en årlig medarbejderudviklings samtale og ret til en udviklingsplan.

Du og din leder har en fælles forpligtelse til at sørge for:

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

En medarbejderudviklings samtale er som udgangspunkt en individuel samtale med din leder. Der er dog også mulighed for at holde medarbejderudviklingssamtalen sammen med kolleger, som gruppesamtaler eller teamsamtaler.

Kompetencefonden

BUPL har sammen med en række andre organisationer og KL aftalt at etablere og drive Den Kommunale Kompetencefond. Kompetencefonden kan give økonomisk støtte, hvis du deltager i fagspecifikke kurser eller i videreuddannelse på akademi-, diplom-, master- og kandidatniveau eller dele heraf på universiteter, professionshøjskoler eller lignende. Den økonomiske støtte kan for den enkelte være op til 25.000 kr. per år og kan dække vikarudgifter og kursusafgifter. Arbejdspladsen skal minimum finansiere, hvad der svarer til 20 procent af det beløb, som kompetencefonden støtter med.

Du beslutter selv, hvilken form for efter- eller videreuddannelse du ønsker at deltage i. Ansøgningen til kompetencefonden skal underskrives af dig selv, institutionens leder og institutionens tillidsrepræsentant eller en repræsentant for BUPL, hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen.

Det er også muligt at lave gruppeansøgninger, hvis I er flere pædagoger fra samme arbejdsplads, der skal på samme kursus.

Ansøgning sker elektronisk på
denkommunalekompetencefond.dk

Du kan også læse om kompetencefonden på bupl.dk
Der er afsat ca. 15 mio. kr. hvert år til kompetencefonden inden for BUPL's område.

● Tryghedspuljen

BUPL er med i tryghedspuljen, som kan bevilge et beløb på op til 10.000 kr. til ansatte som afskediges på grund af besparelser, organisationsændringer og lignende forhold. Tryghedspuljen kan ikke søges, hvis afskedigelsen skyldes dine egne forhold som for eksempel dit sygefravær.

Beløbet kan bruges til alle formål, som kan hjælpe dig til at forbedre dine kompetencer – personlige såvel som faglige – og dermed give bedre muligheder for at finde et nyt arbejde. Du skal selv finde en udbyder af den type hjælp, du har brug for.

Du søger gennem tryghedspuljen.dk, og ansøgningen skal underskrives af din lokale tillidsrepræsentant og din leder. Beløbet udbetales herefter til arbejdspladsen, der betaler den valgte udbyder af kursus, sparring eller lignende.

Du kan finde flere oplysninger på tryghedspuljen.dk, hvor der ligger vejledning om udfyldelse af ansøgning og andre ofte stillede spørgsmål.

● Forsikringsdækning ved tjenestetrejser i udlandet

Arbejdsgiveren skal tegne rejseforsikring for medarbejdere på tjenestetrejser i udlandet. Forsikringen skal sikre dækning i forhold til syge- og hjemtransport, rejseulykker og rejsegods

● Tillidsrepræsentanter

På hver institution har du og dine kolleger ret til at vælge en tillidsrepræsentant, når I er mindst fem ansatte pædagoger. Hvis ledelsen er indforstået, er det også muligt at vælge mere end en tillidsrepræsentant per institution. Der er særlig grund til at overveje valg af flere tillidsrepræsentanter, når institutioner bliver lagt sammen.

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. Herudover har tillidsrepræsentanter bedre opsigelsesvarsler end almindelige pædagoger. En opsigelse skal ske med sædvanligt varsel plus tre måneder. I praksis betyder det, at en tillidsrepræsentants opsigelsesvarsel vil være på mellem seks og ni måneder.

De valgte tillidsrepræsentanter har ret til at vælge en tillidsrepræsentant som fællestillidsrepræsentant.

BUPL's lokale fagforening oplyser arbejdsgiveren om, hvem der er valgt som tillidsrepræsentant.

● Kontrolforanstaltninger

Arbejdsgiverne bruger i stigende grad forskellige kontrolforanstaltninger især i form af videoovervågning og lagring af oplysninger i elektronisk form. Arbejdsgivernes ønske om at lave kontrolforanstaltninger på det pædagogiske område er dog yderst begrænset.

Skulle din arbejdsgiver ønske at bruge teknisk udstyr til sikring mod tyveri eller hærværk, vil udstyret ofte også kunne bruges til overvågning af dig og dine kolleger. Hvis din arbejdsgiver begynder en overvågning, skal du og dine kolleger informeres om det seks uger forinden. Det gælder uanset hvilket middel, der bruges til overvågning. Overvågning må kun finde sted, når det forfølger et sagligt formål, og når der er et rimeligt forhold mellem mål og midler.



Overenskomst

For pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

- a) Pædagoger,
- b) Pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. Kapitel 4 og
- c) Ikke-pædagoguddannet personale, jf. Protokollat 1 som er ansat i KL's forhandlingsområde ved de i § 2 nævnte institutioner mv.

Bemærkning:

Klubledere, som er ansat på et lavt timetal, er omfattet af overenskomsten, jf. punkt a).

Med pædagogstuderende i lønnet praktik forstås pædagogstuderende i praktik, jf. bekendtgørelse nr. 211 af 6. marts 2014 om uddannelsen professionsbachelor som pædagog .

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

kårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Stk. 2

Som pædagog anses efter denne overenskomst personer der har gennemført uddannelsen til pædagog, jf. bekendtgørelse nr. 211 af 6. marts 2014 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

Bemærkning:

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

Stk. 3

Som pædagog anses endvidere personer med nordiske uddannelser svarende til stk. 2 og til 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 Styrelsen for International Uddannelse 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 ligestillede med uddannelsen til pædagog.

Stk. 6

Efter aftale mellem kommunalbestyrelsen og BUPL's lokale fagforening kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Stk. 7

For så vidt angår ansættelse af ikke-pædagoguddannede i klubber og skolefritidsordninger, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde, kan kommunalbestyrelsen – efter forudgående forhandling med BUPL's lokale fagforening – give dispensation fra uddannelseskravene for det konkrete ansættelsesforhold.

Bemærkning:

Der er hidtil normalt givet dispensation, såfremt vedkommende klubmedarbejder er i besiddelse af en håndværksmæssig eller teoretisk uddannelse eller har erfaring, der i særlig grad har betydning for klubarbejdet. I den konkrete vurdering har det været af betydning, at de kvalifikationer, der danner baggrund for en dispensationsansøgning, benyttes i den overvejende del af ansættelsesforholdet.

Stk. 8

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og reglementsansatte.

§ 2. Hvor kan man ansættes

Stk. 1

Overenskomsten omfatter pædagoger jf. § 1 ved følgende institutioner, jf. dog stk. 2:

A. Daginstitutioner og fritidshjem mv.

1. Kommunale daginstitutioner oprettet efter dagtilbudslovens § 19, stk. 2.
2. Selvejende daginstitutioner oprettet efter dagtilbudslovens § 19, stk. 3.

3. Kommunale fritidshjem oprettet efter dagtilbudslovens § 52, stk. 2.
4. Selvejende fritidshjem oprettet efter dagtilbudslovens § 52, stk. 3.
5. Kommunale og selvejende dagtilbud oprettet efter servicelovens § 32.

B. Klubber

1. Kommunale klubtilbud oprettet efter dagtilbudslovens § 66, stk. 2.
2. Selvejende klubtilbud oprettet efter dagtilbudslovens § 66, stk. 3.
3. Kommunale og selvejende klubtilbud oprettet efter servicelovens § 36.
4. Kommunale ungdomsskoleklubber oprettet efter lov om ungdomsskoler § 3, stk. 3.

I de nævnte klubtilbud kan de indskrevne medlemmer frit komme og gå, og institutionens aktiviteter gives som tilbud.

C. Skolefritidsordninger og skoler

Pædagoger kan ansættes:

1. Ved skolefritidsordninger.
2. I folkeskolen til varetagelse af opgaver, som i henhold til lov om folkeskolen kan varetages af pædagoger.
3. Pædagoger ved skolefritidsordninger og i skoler, jf. punkterne 1-2 ovenfor, der som en del af deres ansættelse har eneansvar for at varetage undervisning i folkeskolens fag og obligatoriske emner i børnehaveklassen og på 1.-3. klassesetrin er omfattet af protokolat 2.

Bemærkning:

Det er forudsat, at pædagogen i hovedparten af sin arbejdstid er beskæftiget med opgaver, der er omfattet af nr. 1 og nr. 2.

Pædagoger kan – ud over hvad der følger af protokolat 2 ("Skive-protokollatet") – ikke tillægges ansvaret for varetagelse af undervisning i folkeskolens fag og obligatoriske emner.

Pædagoger ansat

- som børnehaveklasseledere
- ved selvstændige specialskoler, der er kostskoler, er ikke omfattet af overenskomsten.

D. Støttepædagoger

1. Pædagoger, der ansættes til udførelse af støtteforanstaltninger i institutioner.
2. Pædagoger, der i samme støtteforhold ansættes til at udføre støttefunktioner, dels i institution og dels i klienters hjem.

Bemærkning:

Støttepædagoger kan ansættes til udførelse af pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner i daginstitutioner, klubber, skoler og skolefritidsordninger i medfør af servicelovens § 52, dagtilbudslovens § 4, stk. 2 og folkeskolelovens § 3, stk. 2. Støttepædagoger er forpligtet til at arbejde på indtil to tjenestesteder ad gangen.

En støttepædagog kan arbejde på mere end to tjenestesteder ad gangen, såfremt den pågældende er indforstået hermed evt. i form af en af-

tale herom ved ansættelsen.

Parterne skal henstille til, at aftale herom fremgår af ansættelsesbrevet ved/eller under ansættelsen.

I. Generelt

Den aftalte arbejdstid – inkl. eventuel tid til forberedelse og konferencetimer mv. – forudsættes optaget i ansættelsesbrevet. Såfremt den aftalte arbejdstid undtagelsesvis ikke kan udfyldes med støttefunktioner, er støttepædagogen forpligtet til beskæftigelse som vikar, dog fortrinsvis i den eller de institutioner/ordninger, hvortil pågældende er knyttet som støttepædagog.

II. Evt. tidsbegrænset ansættelse

I princippet forudsættes uddannede støttepædagoger ansat til kontinuerlig beskæftigelse og dermed eventuelt som et fast korps. Der kan dog ske ansættelse i en tidsbegrænset selvudløbende periode, men således at denne periode alene kan forlænges efter aftale med BUPL. Bestemmelserne i § 18 om afskedigelsesprocedure og afskedigelsesnævn finder ikke anvendelse ved udløbet af tidsbegrænsede ansættelser.

E. Forebyggende og dagbehandlende område

Varetagelse af arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område, jf. Protokollat 3.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter pædagoger ved følgende selvejende institutioner i Københavns Kommune:

A. Daginstitutioner og fritidshjem mv.

1. Selvejende daginstitutioner oprettet efter dagtilbudslovens § 19, stk. 3.
2. Selvejende fritidshjem oprettet efter dagtilbudslovens § 52, stk. 3.
3. Selvejende dagtilbud oprettet efter servicelovens § 32.

B. Klubber

1. Selvejende klubtilbud oprettet efter dagtilbudslovens § 66, stk. 3.
2. Selvejende klubtilbud oprettet efter servicelovens § 36.

C. Handicapklubber, jf. Bilag C.

D. Område-, miljø- og familiepædagoger og pædagoger ved selvejende specialinstitutioner i Københavns Kommune, jf. Protokollat 4.

Stk. 3

For pædagoger og støttepædagoger, der er ansat ved flere institutioner/ordninger, kan der etableres et samlet ansættelsesforhold (kombineret ansættelse) og der ydes løn og pensionsbidrag i forhold til den samlede beskæftigelsesgrad.

Etablering af kombineret ansættelse forudsætter, at den er forenelig med de tjenstlige forhold på institutionen/ordningen, og at den ansatte selv ønsker en kombineret ansættelse.

Såfremt institutionerne/ordningerne har forskellige arbejdstidsregler, opgøres arbejdstiden for det samlede ansættelsesforhold med udgangspunkt i arbejdstidsbestemmelserne på hovedarbejdsstedet. Der kan lokalt indgås aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren om andre løsninger.

Bemærkning:

I forbindelse med eventuel overgang fra deltid til fuldtid inden for overenskomstens område må der udvises stor grad af fleksibilitet, herunder at arbejdstiden i et ansættelsesforhold kan afvikles på flere institutioner. Det er dog vigtigt, at fleksibiliteten iagttages under hensyn til opgaveløsningen og den ansattes familie- og fritidsliv.

§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte efter denne overenskomst, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

Bemærkning

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år.

Stk. 3

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

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 6,
2. Funktionsløn, jf. § 7,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 8, og
4. Resultatløn, jf. § 9.

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af:

- Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06),
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20) og
- Aftale om gennemsnitslønngaranti (09.21)

Stk. 3

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

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Pædagoger, der umiddelbart forud for ansættelse efter denne overenskomst har været forudlønnede, bevarer retten hertil.



Stk. 5

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

§ 5. Bestemmelser om stillinger som souschef, stedfortræder og afdelingsleder

Stk. 1

Der kan ved daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber oprettes stillinger som souschef, stedfortræder og afdelingsleder.

Bemærkning:

Ved ovennævnte stillinger forstås i denne sammenhæng en stilling med reference til en leder efter overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne.

Det er funktionen, som afgør, om der er tale om en stedfortræderstilling eller en souschefstilling.

Stedfortrædere er alene pligtige til at varetage ledelsesopgaver ved lederens fravær.

Souschefen refererer til institutionens leder, og kan tillægges ansvaret for en del af institutionens daglige ledelsesopgaver, herunder fx ledelse af en afdeling.

Stillinger som afdelingsleder kan fx være oprettet efter geografiske eller funktionsmæssige kriterier.

Afdelingslederen varetager den daglige ledelse af afdelingen under ansvar over for lederen.

[O.15] *Som forsøgsordning i overenskomstperioden er der mulighed for lokalt mellem kom-*

munen og den lokale fagforening at indgå aftale om, at stillinger som afdelingsleder refererer til en anden leder end en leder efter Overenskomst for pædagogisk personale ansat i lederstillinger i kommunerne.

Forsøget bortfalder med udgangen af overenskomstperioden. Afdelingsledere, der er ansat under forsøgsordningen, kan også efter udløb af forsøgsordningen referere til en anden leder.

[O.15]

Stk. 2

De i stk. 1 nævnte ledelsesfunktioner m.v. kan i stedet varetages af andre ansatte pædagoger. Er dette tilfældet henvises til § 7, stk. 2, punkt 2.

Bemærkning:

Det forudsættes, at de nævnte funktioner ikke har et sådant omfang, at de pågældende medarbejdere naturligt vil være omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne.

§ 6. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner den ansatte er i stand til at varetage som nyuddannet/nyansat.

Stk. 2**GRUNDLØNNEN ER:**

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april 2015
Pædagoger og støttepædagoger	Løntrin 26
Stedfortrædere	Løntrin 29
Souschefer	Løntrin 30
Afdelingsledere	Løntrin 30

Lønseddeltækst: Grundløn.

Bemærkning:

Grundlønnen til souschefer og afdelingsledere er fastsat således, at den dækker omfanget af souschefer/afdelingslederes ledelsesfunktioner i en lille institution/afdeling/ordning.

§ 7. 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/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

Der skal lokalt indgås aftale om funktionsløn for:

1. Vejledning af pædagogstuderende i praktik.
Lønseddeltækst: Praktikvej.
2. De i § 5, stk. 2 nævnte ledelsesfunktioner, såfremt disse varetages af en pædagog.

Lønseddeltækst: Ledelsesfunkt.

3. Funktionen som leder ved ungdomsskolens klubvirksomhed.

Bemærkning:

Punkt 3 omfatter klubledere, som i forbindelse med ændringen af afgrænsningen mellem time-lønnede og månedslønnede pr. 1. august 2014, blev overført fra ansættelse som timelønnede, benævnt "timelønnede klubledere", til ansættelse som månedslønnede.

Stk. 3

Ved indgåelse af lokale aftaler om funktionsløn bør der lokalt tages stilling til aflønning af følgende jobfunktioner:

1. Varetagelse af særlige arbejdsopgaver i forhold til børn og unge med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller med et andet særligt behov for støtte.
2. Bistand med varetagelsen af undervisning i børnehaveklasser og/eller den samordnede indskoling.
3. Varetagelse af støtte til to-sprogede børn.
4. Varetagelse af uddannelses- og vejledningsopgaver i forhold til elever, studerende m.fl.
5. Varetagelse af ledelsesopgaver i institutioner med kollektiv ledelse.

Stk. 4

For souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere kan der, såfremt institutionen/ordningen tillægges særlige opgaver og/eller funktioner, således at der er tale om væsentlige ændringer i stillingsindholdet, ydes funktionsløn.

Bemærkning:

Der kan fx være tale om følgende opgaver og/eller funktioner, der ligger ud over overenskomstens forudsætninger i forbindelse med fastsættelse af grundløn:

- *Samarbejde eller tilsyn med dagplejen, herunder eventuel gæstepleje af dagplejebørn.*
- *Koordinering eller ledende funktioner i forhold til personale uden for institutionen, fx team- og områdededelse, ledelse af støttekorps, ledelse af opsøgende medarbejdere og lignende.*
- *Visitation af daginstitutions- og klubpladser.*

Stk. 5

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 også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler*
- b) 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.

Vejledende kriterier for funktionsløn, se Bilag B.

§ 8. 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

1. Pædagoger og støttepædagoger, som efter 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2 - 5 ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 30, aflønnes efter løntrin 30.

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

2. Pædagoger og støttepædagoger, som efter 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2 - 5 ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 35, aflønnes efter løntrin 35.

Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

Bemærkning:

Stk. 2 gælder ikke for ansatte i stillinger som souschefer, stedfortræder eller afdelingsleder, der er oprettet efter § 5, stk. 1.

I garantilønnen medregnes også beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen før 1. april 2000.

Såvel den udbetalte løn som den pensionsgivende løn for pædagoger og støttepædagoger skal svare til aflønning efter løntrin 30, henholdsvis løntrin 35.

Stk. 3

Der skal lokalt indgås aftale om kvalifikationsløn for gennemført pædagogisk diplomuddannelse (PD).

Lønseddeltekst: Diplomuddannelse

Stk. 4

For gennemgang af relevant videreuddannelse i øvrigt bør der lokalt tages stilling til aflønning enten via forhåndsaftaler eller i de konkrete situationer.

Stk. 5

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 medarbejdere.

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

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg af-

talt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn, se Bilag B.

§ 9. 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 engangsbetalt 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.

§ 10. Overgangsbestemmelser

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg findes i Protokollat 5.

§ 11. Funktionærlov

For pædagoger gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser her-



fra, jf. § 18. Opsigelse og § 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

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 opsigelsesancienitet.

§ 12. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger for ansatte, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag for pædagoger/støttepædagoger og stedfortrædere/souschefer/afdelingsledere udgør 13,98% [O.15](pr.1. juli 2016: 14,37 %)[O.15] af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2

Bestemmelserne i § 12 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd i staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, der får udbetalt tjenestemandspension,

pensionerede reglementsansatte og andre, der får udbetalt egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

[O.15] Bemærkning:

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

[O.15]

Stk. 3

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 7, stk. 2 og § 8, stk. 5. Eventuel pension af resultatløn følger af § 9. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 4

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, jf. § 12, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5

1. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup.
2. For pædagoger, der ved ansættelsen efter overenskomsten er medlemmer af Pensionsordningen af

1976, og som har fået godkendt aktivt hvilende medlemskab af Pensionsordningen af 1976, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 1, dog eksklusivt bidrag efter stk. 4, til staten (FL § 36) i stedet for til Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger. Pensionsbidraget indbetales månedsvist samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Bemærkning:

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

Stk. 8

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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. 9

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

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvist 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.



§ 13. ATP

1. For pædagoger gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag-pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
> 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
> 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

2. [O.15] Pr 1. januar 2016 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag-pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	94,65 kr.	189,35 kr.
> 78 timer og < 117 timer	63,10 kr.	126,25 kr.
> 39 timer og < 78 timer	31,55 kr.	63,10 kr. [O.15]

§ 14. Arbejdstid og koloniophold

Stk. 1

Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. gælder (60.11).

Stk. 2

Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold gælder (63.01). Pædagoger i skolefritidsordninger og skoler, jf. § 2, stk. 1, C er omfattet af kolonireglerne for skolepædagoger jf. protokollat 1 til Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (60.11).

§ 15. 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.

§ 16. 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.

§ 17. Udgifter i forbindelse med tjenesterejser

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

§ 18. Opsigelse

Stk. 1

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

Ansatte, som med virkning fra 1. august 2014 er overført til ansættelse på månedsløn, og som har optjent opsigelsesvarsel under sin beskæftigelse som timelønnet, opretholder det optjente varsel som personlig ordning, indtil den pågældende opnår et længere opsigelsesvarsel som månedslønsansat.

Stk. 2

[O.15] I henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund 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 BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund CVR-nummer 26350514.

Underretningen til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte[O.15]

Det er ikke tilstrækkeligt at orientere forbundets lokale afdeling, idet BUPL's - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbunds 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

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund kan kræve sagen forhandlet med kommunen/ansættelsesmyndigheden, hvis BUPL – Børne og Ungdomspædagogernes Landsforbund ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund 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 myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle søgnehelligdage.

Stk. 5

[O.15] Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund 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 BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund[O.15].

Stk. 7

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/ansættelsesmyndighedens forhold. BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund 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 BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund 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 BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmand. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegnings af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 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 institutionens forhold, kan det pålægges institutionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af afskedigelsesnævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes

af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 11

[O.15] 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 **[O.15]**.

§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)**Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår**

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

Bemærkning:

Ansatte efter denne overenskomst har pligt til at gøre midlertidig tjeneste jf. Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling (21.51) i stillinger omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).

For månedslønnet personale, der ansættes efter denne overenskomst, finder ansættelse normalt sted uden tidsbegrænsning. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse dog ske.

I den forbindelse bemærkes, at den usikkerhed, der altid vil være om, hvor mange børn der i det kommende budget/skoleår vil blive optaget i institutioner, klubber og skolefritidsordninger samt

i børnehaveklasser, ikke i sig selv kan begrunde tidsbegrænset ansættelse af pædagoger.

Stk. 2 Seniordage

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

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

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet. Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra og med 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

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 6.

Stk. 4 Kompetencefond

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

Stk. 5 Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

Stk. 6 Fleksjob

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 7.

Stk.7 Personalegoder

De ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontant-løn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 8.

Kapitel 3. Timelønnede**§ 20. Områdeafgrænsning****Stk. 1**

Betingelsen for at timelønnede aflønnes efter § 21 er, at den ansatte

1. opfylder de for månedslønnede gældende uddannelseskrav eller
2. ved ansættelse i klubber er i besiddelse af en håndværksmæssig eller teoretisk uddannelse, der er relevant for klubarbejdet.

Stk. 2

Kommunalbestyrelsen kan i det konkrete ansættelsesforhold dispensere fra uddannelseskravene for timelønnede.

§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling**Stk. 1**

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 6-8.

Bemærkning:

Pædagoger, som efter de hidtidige bestemmelser har været månedslønnede, bevarer denne ret som en personlig ordning i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 2

Til timelønnede pædagoger i klubber eller skolefritidsordninger med "klubafsnit" ydes et ikke-pensionsgivende tillæg pr. time på kr. 29,42 (31. marts 2000 niveau) for de timer, der er placeret i tidsrummet fra kl. 17.00 til 06.00.

Lønseddeltækst: 17-6-tillæg

Stk. 3

Der ydes betaling for det faktisk udførte antal timer, herunder aktiviteter, som falder uden for den faste arbejdstid.

Stk. 4

Der ydes pædagoger, der anvises fra et jobcenter, betaling for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

Stk. 5

Lønningsperioden er 14 dage (2 kalenderuger), således at lønningsperiodens første dag er en mandag.

Stk. 6

Lønnen udbetales hver 14. dag. Der kan lokalt indgås aftale om, at lønnen kan udbetales månedvis bagud.

Stk. 7

Lønnen skal så vidt muligt udbetales til eller være disponibel for de ansatte ved udgangen af den anden uge efter lønningsperiodens afslutning.

Stk. 8

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".

§ 22. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger for

1. pædagoger, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 52 uger sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter eller regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Pensionsbidraget fremgår af § 12, stk. 1.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser er opfyldt hele måneden.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karensperioden se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

2. pædagoger som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt betingelserne i stk. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

Dokumentation for at karenskravet i punkt 2 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

Pædagoger, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 12 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 12, stk.2, 3, 5 nr. 1, 6, 7, 8 og 9.

§ 23. Søgnehellig dage

Ansatte, som har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

Bemærkning:

Ved timelønsansættelse i 6 arbejdsdage eller derover uden afbrydelse op til en søgnehelligdag, betales timeløn for den eller de dage, institutionen er lukket på grund af hellig dage.

Ved timelønsansættelse i et fast skema betales for de skemalagte timer, der falder på en søgnehelligdag.

Ved timelønsansættelse uden fast skema, betales således:

1. Ved vikariat for en bestemt medarbejder i fuldt omfang, betales efter den gennemsnitlige daglige arbejdstid for denne medarbejder.
2. Ved vikariater, der ikke er omfattet af punkt 1, beregnes aflønningen som et gennemsnit af de præstede timer i de sidste 6 arbejdsdage op til søgneheligdagen.

§ 24. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag

Bemærkning:

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Timelønnede pædagoger er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

- § 13. ATP
- § 14. Arbejdstid, overtidsbetaling, weekendgodtgørelse mv. og koloniophold..
- § 17. Udgifter i forbindelse med tjenesterejser

Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplistet i Bilag D.

Bemærkning:

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af lov om sygedagpenge.

Kapitel 4. Pædagogstuderende i lønnet praktik

Dette kapitel omfatter pædagogstuderende som nævnt i § 1, stk. 1, punkt b).

§ 26. Løn

Stk. 1

Månedslønnen for pædagogstuderende i lønnet praktik er:

	Løn pr. 1. april 2015 (31/3 2000-niveau)	Løn 1. januar 2016 (31/3 2000-niveau)
1. praktikperiode	7.891 kr.	[O.15] 7.923 kr.
2. praktikperiode	8.147 kr.	8.180 kr. [O.15]

Lønseddeltæksel: Månedsløn

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

Stk. 2

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

Løn pr. md. x (antal kalenderdage, der vedr. praktikudd. i den aktuelle kalendermåned)

antal kalenderdage i den aktuelle måned

Bemærkning:

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage, der afholdes i praktikperioden.

Der reduceres ikke i lønnen på grund af studiedage i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 28.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

Praktikanten får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

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

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler vedrørende løn under sygdom og barns første og anden sygedag finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

§ 28. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer. Der skal således arbejdes flere timer pr. uge i normperioder med studiedage for, at den gennemsnitlige arbejdstid skal kunne opfyldes.

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler om normperiode, tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for praktikanter ansat efter dette kapitel.

Bemærkning:

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

Stk. 4

Ved praktikantens deltagelse i koloniophold og weekendophold medregnes 7,4 timer pr. dag. Der ydes ulempetillæg for deltagelse i koloniophold, jf. overenskomstens § 14, stk. 2.

Bemærkning:

Pædagogstuderende, der er i praktik i folkeskolen eller skolefritidsordningen, følger i forhold til deltagelse i koloni de regler, der gælder for skolepædagoger, jf. protokollat 1 til Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv.

§ 29. Mer- og overarbejde

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

Bemærkning:

Er der eksempelvis i en 4 ugers normperiode en uges studiedage, forudsættes praktikanten i de øvrige uger i normperioden at præstere 120 timers tjeneste for at opfylde den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i normperioden. Eventuelle timer udover de 120 afspadseres efterfølgende i forholdet 1:1.

Eventuelle timer udover 148 afspadseres efterfølgende i forholdet 1:1,5.

Såfremt det ikke er muligt at afspadsere timerne, betales disse som henholdsvis mer-/eller overarbejdstimer for en pædagog på begyndelsesløn.

§ 30. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen uden yderligere varsel.

§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår

(pædagogstuderende)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Pædagogstuderende i lønnet praktik er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 9. Resultatløn

§ 13. ATP

§ 17. Udgifter i forbindelse med tjenesterejser

Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold, dog jf. stk. 3.

Aftalerne er oplistet i Bilag D.

Stk. 3 Barsel

Praktikanten er omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) samt af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til aftale om fravær af familiemæssige årsager og tilhørende protokollat.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 32. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2015, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.



Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter den Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

PROTOKOLAT 1

Ikke-pædagoguddannede

Protokollat til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. vedrørende ikke-pædagoguddannede.

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Protokollatet omfatter:

Stk. 1

Ikke-pædagoguddannet personale, der pr. 31. december 1978 var ansat, og som fra før 1. april 1973 uafbrudt havde været ansat i daginstitutioner i samme kommune i assistentstillinger, med en beskæftigelse på 15 timer eller derover. Ved stillingskift bevares denne status.

Stk. 2

Ikke-pædagoguddannede støttepædagoger ansat ved daginstitutioner, klubber, skoler og skolefritidsordninger.

Bemærkning:

Det forudsættes, at støttepædagogstillinger om muligt besættes med uddannede pædagoger. Såfremt det efter stillingsopslag ikke har været muligt at besætte stillingen med en pædagoguddannet, er der adgang til kontinuerlig ansættelse af en ikke-pædagoguddannet støttepædagog i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 3

Ikke-pædagoguddannede afdelingsledere, souschefer og stedfortrædere ansat ved daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger.

Bemærkning:

Såfremt de i overenskomsten nævnte stillinger som souschef, stedfortræder, afdelingsledere og pædagog undtagelsesvist ikke kan besættes med pædagogisk uddannede, kan der ske ansættelse af ikke-pædagoguddannet personale efter nærværende protokollat.

Overenskomsten giver følgende muligheder for ansættelse af ikke-pædagoguddannede i afdelingsleder-, souschef- og stedfortræderstillinger:

- 1. Ansættelse med dispensation fra uddannelseskravene, jf. overenskomstens § 1, stk. 6 og stk. 7. De ansatte er herefter omfattet af samtlige overenskomstens bestemmelser.*
- 2. Ansættelse uden forudgående dispensation kan ske på de i nærværende protokollat anførte vilkår. Ansættelse kan ske enten varigt eller tidsbegrænset med henblik på genopslag af stillingen.*

Ved midlertidig ledighed i en afdelingsleder-, souschef- eller stedfortræderstilling, fx i forbindelse med stillingsopslag, sygdomsfravær, barsel og ferie, kan allerede ansatte ikke-pædagoguddannede konstitueres i stillingen, hvis konstitution ikke kan ske blandt allerede ansatte pædagoger.

Stk. 4

Ikke-pædagoguddannede klubmedarbejdere ved institutioner/ordninger samt institutioner/ordninger med afsnit/børnegrupper, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde ("klubber- og klubafsnit").

Stk. 5

Ikke-pædagoguddannede skolepædagoger, der på anden måde har kvalificeret sig til arbejdet bl.a. gennem praktiske erfaringer i arbejdet med børn, og som er ansat a) til at varetage skolernes tilsyn med eleverne i mellemtimer og ventetid i forbindelse med befordringsordninger mv., til at forestå den pædagogiske tilrettelæggelse af aktiviteter i tilslutning hertil, og/eller b) ved skolefritidsordninger i afsnit/børnegrupper, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde ("klubafsnit").

Stk. 6

Ikke-pædagoguddannede, der ansættes som pædagogisk personale (husmedarbejdere) ved de i Bilag C til overenskomsten nævnte kommunale beboerhuse/aktivitetshuse.

Stk. 7

Rammeaftale om kombinationsbeskæftigelse (41.11) for ikke uddannede i kommuner gælder for ansatte efter stk. 4 og 5.

Stk. 8

Der kan alene ansættes klubmedarbejdere, der er fyldt 18 år.

Stk. 9

Ansatte under nærværende protokollat er omfattet af overenskomstens bestemmelser med de ændringer, der følger af §§ 2-5.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Løn

Stk. 1

Det i § 1, stk. 1 og stk. 2 nævnte ikke-pædagoguddannede personale ansat i pædagogstillinger og som støttepædagoger aflønnes som pædagoger i henhold til overenskomsten.

Stk. 2

Det i § 1, stk. 3 nævnte ikke-pædagoguddannede personale, ansat i mellemliderstillinger aflønnes henholdsvis som stedfortrædere, souschefer eller afdelingsledere efter bestemmelserne i overenskomsten.

Stk. 3

For de i § 1, stk. 4-6 nævnte ikke-pædagoguddannede klubmedarbejdere, anderledes kvalificerede skolepædagoger og husmedarbejdere er grundlønnen løntrin 17. Lønseddeltekst: Grundløn
Grundlønnen dækker de funktioner, en ansat er i stand til at varetage som nyansat.

Ansatte, som efter 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 19, aflønnes efter løntrin 19.

Bemærkning:

I garantilønnen medregnes også beskæftigelse efter protokollatet før 1. april 2000.

§ 3. Pension

Stk. 1

A. Ikke-pædagoguddannede afdelingsledere, souschefer og stedfortrædere

De i § 1, stk. 3 nævnte afdelingsledere, souschefer og stedfortrædere er omfattet af bestemmelserne i overenskomstens § 12 om pension.

B. Øvrige ikke-pædagoguddannede

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger for:

1. ikke-pædagoguddannede, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har 6 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år, dog tidligst fra 1. august 2014.

Bemærkning:

For perioden før 1. august 2014 gælder de hidtidige bestemmelser om optjening af karens: "Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger for ikke-pædagoguddannede med mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 1 års (pr. 1. januar 2014: 6 måneders) sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.”

Optjening af pensionskarens går samlet makt 8 år tilbage.

Pensionsbidraget fremgår af overenskomstens § 12, stk. 1. Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

- 2. Ikke-pædagoguddannede, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1 B, nr. 1, litra b i dette protokollat eller anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

Dokumentation for at karenskravet i punkt 2 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 4. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Aflønningen følger af bestemmelserne i § 2, stk. 1-3. Lønnen beregnes i overensstemmelse med § 21 i overenskomsten.

§ 5. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger for timelønnede:

- 1. ikke-pædagoguddannede, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Pensionsbidraget fremgår af overenskomstens § 12,

stk. 1.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karensperioden se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

- ikke-pædagoguddannede som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt betingelserne i stk. 1, litra b i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

Dokumentation for at karenskravet i punkt 2 er opfyldt kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

Ikke-pædagoguddannede, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 3 eller § 4 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3

I øvrigt gælder overenskomstens § 12, stk. 3, 5 nr. 1, 6, 7, 8 og 9



PROTOKOLLAT 2

Voldgiftskendelse Leg og Læring i Skive Kommune

Protokollat indgået som følge af voldgiftskendelse 29. december 2000 vedrørende Leg og Læring i Skive Kommune.

Protokollatet gælder ikke for Københavns Kommune.

Parterne er enige om, at med nærværende protokollat til overenskomsten er voldgiftskendelsens bemærkninger om, at pædagoger ikke skal stilles ringere, end hvad der følger af LC overenskomsten for de nedenfor nævnte timer, opfyldt.

Der henvises i øvrigt til KL's vejledning om afgrænsning af overenskomsttilknytning i indskolingen på grundlag af voldgiftskendelse om Leg og Læring i Skive Kommune.

§ 1. Områdeafgrænsning

Dette protokollat omfatter uddannede pædagoger, der

1. er ansat efter overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v. til at
2. varetage arbejdsopgaver omfattet af overenskomstens § 2, stk. 1, punkt C, og som
3. en del af deres ansættelse har eneansvar for at varetage undervisning i folkeskolens fag og obligatoriske emner i børnehaveklassen og på 1.-3. klassetrin.

Bemærkning

Det er forudsat at pædagogen i hovedparten af sin arbejdstid er beskæftiget med opgaver om-

fattet af overenskomstens § 2, stk. 1, punkt C, nr. 1. og 2.

§ 2. Løn

Stk. 1

For varetagelse af den i § 1, punkt 3 nævnte undervisning udbetales et pensionsgivende funktionslønstillæg pr. undervisningstime á 60 minutter i

- 1., 2. og 3. klasse på kr. 42,00 (31. marts 2000 niveau)
- børnehaveklassen på kr. 21,00 (31. marts 2000 niveau).

Stk. 2

For planlagte timer udbetales det i stk. 1 nævnte tillæg løbende. For yderligere pålagte timer udbetales det i stk. 1 nævnte tillæg ved skoleårets afslutning.

PROTOKOLLAT 3

Varetagelse af arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område

Protokollat til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. vedrørende varetagelse af arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område.

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter pædagoger, jf. overenskomstens § 1, stk. 2-5, der er ansat ved daginstitutioner, fritidshjem, klubber, skolefritidsordninger og skoler inden for KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune, og som varetager arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område.

Bemærkning:

Protokollatet omfatter således alene ansatte pædagoger ved de nævnte institutioner, der som en del af deres funktioner varetager arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område. Der henvises i øvrigt til "Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes indenfor det forebyggende og dagbehandlende arbejde (69.21)", § 2, stk. 1.

Stk. 2

Ansatte under dette protokollat er omfattet af overenskomstens bestemmelser med de ændringer, som følger af §§ 2-3.

§ 2. Løn

Ved indgåelse af lokale aftaler om funktionsløn, bør der lokalt tages stilling til de jobfunktioner, der er omfattet af nærværende protokollat, herunder om den pågældende er tillagt særlige projekt- eller personalemæssige ledelsesfunktioner.

§ 3. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Som kompensation for bl.a. tillæg for aftenarbejde, tillæg for delt tjeneste, rådighedsvagtbetaling, tilfældigt forekommende overarbejde samt for pligt til deltagelse i koloniophold kan der i stedet ydes et årligt tillæg på 15.400 kr. (31. marts 2000 niveau).

Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid, dvs. aften- og weekendarbejde, ydes der i stedet et særligt tillæg på 26.000 kr. årligt (31. marts 2000 niveau).

Lønseddeltekst: Unddrage kontrol

Stk. 2

Beordret overarbejde afspadseres efter overenskomstens bestemmelser herom, ligesom beordret tjeneste på lørdage samt på søn- og helligdage vederlægges efter overenskomsten. Ved etablering af egentlig rådighedsvagt optages særlig forhandling.



Bemærkning:

Beordret overarbejde/tjeneste kræver en konkret tjenstlig ordre overfor den ansatte.

Stk. 3

Deltagelse i koloniophold, herunder behandlingsture, vederlægges i henhold til koloniaftalen. Såfremt der er tale om egentlige behandlingsture, forudsættes den daglige arbejdstidsnorm aftalt forud for turens afvikling.

PROTOKOLLAT 4

Område-, miljø- og familiepædagoger samt pædagoger ved selvejende specialinstitutioner i Københavns Kommune

Protokollat til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. vedrørende område-, miljø- og familiepædagoger eller som pædagog ved specialinstitutioner i Københavns Kommune jf. § 5, for så vidt ansættelsen finder sted ved selvejende daginstitutioner eller klubber.

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter pædagoger, jf. overenskomstens § 1, stk. 2-4, der ansættes som område-, miljø- og familiepædagog eller som pædagog ved selvejende specialinstitutioner i Københavns Kommune, jf. § 5.

Stk. 2

Efter aftale mellem overenskomstens parter kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Bemærkning:

I Bilag A til overenskomsten finder alene punkt A og B anvendelse for ansatte efter dette protokollat.

Stk. 3

Område-, miljø- og familiepædagoger samt pædagoger ved specialinstitutioner er omfattet af overenskomstens bestemmelser med de nedennævnte ændringer, som følger af §§ 2-6.

Stk. 4

Protokollatet omfatter ikke pædagoger, der ansættes til varetagelse af støtteforanstaltninger i klienters hjem samt ansatte ved døgninstitutioner og ordninger der er en integreret del heraf.

§ 2. Opgaver

Område-, miljø- og familiepædagoger kan ansættes til varetagelse af bl.a. følgende opgaver:

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



§ 3. Hvor kan man ansættes

Til varetagelse af de i § 2 nævnte opgaver kan ansættelse af område-, miljø- og familiepædagoger finde sted ved daginstitutioner, fritidshjem, skolefritidsordninger, klubber eller andre institutionslignende dagtilbud og i selvstændige stillinger til varetagelse af opgaver, der fortrinsvis finder sted uden for børnenes/de unges hjem.

Bemærkning:

Varetagelsen af de i § 2 nævnte opgaver kan således tillægges ansatte i daginstitutioner mv. eller der kan etableres nye selvstændige dagtilbud, der oprettes i institutionsform, fx familieværksteder, familiecentre, væresteder o.l. for børn og unge og deres familier, der er etableret i henhold til servicelovens § 52.

I det pædagogiske tilbud forudsættes der at indgå elementer af pasning, fritidsaktiviteter og/eller familierettede opgaver.

§ 4. Løn

Stk. 1

Område-, miljø- og familiepædagoger aflønnes som pædagoger.

Stk. 2

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

Stk. 3

Ved indgåelse af lokale aftaler om funktionsløn, bør der lokalt tages stilling til de jobfunktioner, der er omfattet af nærværende protokollat.

§ 5. Specialinstitutioner

Stk. 1

Har kommunalbestyrelsen truffet beslutning om at oprette specialinstitutioner/specialgrupper, jf. § 3, til at udføre de under § 2 nævnte særlige arbejdsopgaver, navnlig støttefunktioner over for børn og unge og deres familier med henblik på at undgå anbringelse uden for hjemmet, aflønnes stedfortrædere, souschefer og afdelingsledere efter bestemmelserne i overenskomsten.

Stk. 2

§ 4, stk. 3 finder tilsvarende anvendelse for ansatte ved specialinstitutioner.

§ 6. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Som kompensation for bl.a. tillæg for aftenjeneste, tillæg for delt tjeneste, rådighedsvagtbetaling, tilfældigt forekommende overarbejde samt for pligt til deltagelse i kolonihold kan der i stedet ydes et årligt tillæg på 15.400 kr. (31. marts 2000 niveau).

Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid, dvs. aften- og weekendarbejde, ydes der i stedet et særligt tillæg på 26.000 kr. årligt (31. marts 2000 niveau).

Lønseddeltekst: Unddrage kontrol

Stk. 2

Beordret overarbejde afspadses efter overenskomstens bestemmelser herom, ligesom beordret tjeneste på lørdage samt på søn- og helligdage vederlægges efter overenskomsten. Ved etablering af egentlig rådighedsvagt optages særlig forhandling.

Bemærkning:

Beordret overarbejde/tjeneste kræver en konkret tjenstlig ordre overfor den ansatte.

Stk. 3

Deltagelse i koloniophold, herunder behandlingsture, vederlægges i henhold til koloniaftalen. Såfremt der er tale om egentlige behandlingsture, forudsættes den daglige arbejdstidsnorm aftalt forud for turens afvikling.

PROTOKOLLAT 5

Forskellige overgangsbestemmelser

Protokollat til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. vedrørende forskellige overgangsbestemmelser

Kapitel 1.

Overgangsbestemmelser i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 samt 1. april 2000

§ 1.

Stk. 1

Ansatte der pr. 31. marts 1998 overgik til nye lønformer pr. 1. april 1998, samt ansatte der pr. 31. marts 2000 overgik til nye lønformer pr. 1. april 2000, bevarer som minimum deres hidtidige, samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Bemærkning:

Den del af lønnen, der hidtil har været pensionsgivende, vil fortsat være pensionsgivende.

I Københavns Kommune er de fastsatte tillæg, der er aftalt (jf. aftaler af 1. oktober 1996 og 21. oktober 1996) afholdt af decentrale puljemidler til ledere, souschefer og afdelingsledere, modregnet i omklassificeringerne pr. 1. oktober 1997.

Stk. 2

Lønnen pr. 1. april 1998 for de grupper, der overgik pr. denne dato, samt lønnen pr. 1. april 2000 for de grupper, der overgik pr. denne dato, sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udlignings-tillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 3

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 oppebærer følgende personlige ikke-pensionsgivende overgangstillæg

- kr. 5.900 årligt (niveau 31. marts 2000 niveau)
- kr. 2.900 årligt (niveau 31. marts 2000 niveau) samt ansatte, der pr. 31. marts 2000 er aflønnet på løntrin 24, 26 og 29, og som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 2000 oppebærer et personligt overgangstillæg på 1 løntrin, bevarer disse overgangstillæg ved fortsat ansættelse i hidtidig stilling.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i kvalifikations- og funktionsløn og udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra situationer, hvor pågældende ansættes i en stilling på et andet grundlønstrin. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

§ 2. Ikke-pædagog uddannede jf. Protokollat 1

Stk. 1

Ansatte omfattet af § 2, stk. 1 i Protokollat 1 indplaceres og ydes overgangstillæg efter bestemmelserne i dette protokollats § 1.

Stk. 2

Til ansatte omfattet af § 2, stk. 3 i Protokollat 1, der pr. 31. marts 2000 var aflønnet på løntrin 14 og 15, ydes med virkning pr. 1. april 2000 et personligt overgangstillæg på et løntrin.

Ansatte omfattet af § 2, stk. 3 i Protokollat 1, der som en personlig ordning er aflønnet efter et andet lønforløb, og som er aflønnet på løntrin 14 eller højere pr. 31. marts 2000, ydes med virkning pr. 1. april 2000 et personligt overgangstillæg på et løntrin.

§ 3. Område-, miljø- og familiepædagoger og pædagoger ved specialinstitutioner jf. Protokollat 4

Stk. 1

Område-, miljø- og familiepædagoger, der aflønnes som pædagoger, jf. § 4 i Protokollat 4, indplaceres og ydes overgangstillæg efter bestemmelserne i dette protokollats § 1.

Stk. 2

Område-, miljø- og familiepædagoger med en grundløn på løntrin 37 ydes med virkning fra 1. april 2000 et overgangstillæg på et løntrin.

Kapitel 2.

Overgangsbestemmelser i forbindelse med opgave- og strukturreformen

§ 4.

Stk. 1

Kapitel 2 omfatter ansatte,

1. som i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007 overgik fra ansættelse i amterne, til ansættelse i kommunerne, eller
2. som er overgået til ansættelse i en kommune eller under et sammenlægningsudvalg før 1. januar 2007, jf. tidligere protokollat af 10. marts 2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under et sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg.
3. i Bornholms Regionskommune, som pt. er omfattet af amtslige overenskomster/aftaler, og som ikke overgår til regionerne eller staten i forbindelse med opgave- og strukturreformen.
4. ved selvejende institutioner, der med virkning fra 1. januar 2007 indgik driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte pt. er omfattet af amtslige overenskomster, og hvor løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn og
 - A. som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og SL (ARF nr. 32.38.1) og
 - B. som opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber

mv. (60.01), eller som omfattes af overenskomsten efter aftale mellem parterne.

Bemærkning:

Ansatte, som er overført forud for udsendelse af denne aftale, betragtes som overgået til de kommunale overenskomster/aftale, medmindre andet er aftalt.

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

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

Stk. 2

Ansatte omfattet af stk. 1 bevarer hidtidigt pensionsbidrag efter 1. april 2008 under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 3

Pensionsbidrag indbetales fortsat til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA) ved institutioner under amtskommunerne mv. for ansatte omfattet af stk. 1.

Bemærkning:

Såfremt der hidtil er sket indbetaling til en anden pensionskasse, fortsættes pensionsindbetaling fortsat dertil.

Stk. 4

Personer med dispensation.

Personer, der pr. 31. december 2006 var ansat efter § 1B, stk. 2 i overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL ved de i Bilag 1 nr. 3, 4, 11 og 16 nævnte institutioner, omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Personer med følgende Rudolf Steineruddannelser fra

- Marjattas Seminarium med det 4. teoriår,
 - Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune,
 - Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Aarhus,
- der den 31. december 2006 var ansat i stillinger ved de i Bilag 1 nr. 3, 4, 11 og 18 nævnte institutioner og ansat efter overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL, omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 5

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

Kapitel 3.

Overgangsbestemmelser for ansatte, der i perioden til og med 31. marts 2011 overgik til ansættelse i en kommune, som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service

§ 5

Stk. 1

Kapitel 3 omfatter ansatte

- a) som i perioden til og med 31. marts 2011 overgik til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service,
- b) som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst vedrørende pædagogisk personale og husholdningsledere ved døgninstitutioner m.v. indgået mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn (RLTN) og Socialpædagogernes Landsforbund og
- c) som opfyldte betingelserne for at være omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01) eller som blev omfattet af overenskomsten efter aftale mellem parterne.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Ansatte omfattet af § 5, stk. 1, punkt b bevarer hidtidigt pensionsbidrag efter 1. april 2011 under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 3

Pensionsbidrag indbetales fortsat til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA) for ansatte omfattet af stk. 1, punkt b,

Bemærkning:

Såfremt der hidtil er sket indbetaling til en anden pensionskasse, fortsættes pensionsindbetaling fortsat dertil.

Stk. 4

1. Personer med dispensation.

Personer, der pr. 31. december 2008/2009/2010 var ansat efter § 1B, stk. 2 i overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem RLTLN og SL ved de i Bilag 1 nr. 3, 4, 11 og 16 nævnte institutioner, omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

2. Personer med følgende Rudolf Steineruddannelser fra
 - Marjattas Seminarium med det 4. teoriår,
 - Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune,
 - Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Aarhus,

der den 31. december 2008/2009/2010 var ansat i stillinger ved de i Bilag 1 nr. 3, 4, 11 og 18 nævnte institutioner og ansat efter overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL, omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 5

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

Kapitel 4.

Overgangsbestemmelser for ansatte, der forud for den 1. august 2001 var ansat som børnehaveklasseleder

§ 6.

Stk. 1

Ansatte, som forud for den 1. august 2001 har været aflønnet som børnehaveklasseledere i henhold til LC-overenskomsten, aflønnes som pædagoger, men bevarer som personlig kvalifikationsløn minimum det løntrin, de pågældende aflønnes efter i henhold til aftale om løn i folkeskolen.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 1 har alene betydning, såfremt den ansatte i kraft af andre centrale og decentrale aftaler vil blive aflønnet under det løntrin, som den pågældende har krav på efter de centralt aftalte regler om grundløn og kvalifikationsløn for børnehaveklasseledere. Såfremt den pågældende herudover oppebærer decentralt aftalte løndelev, er disse omfattet af stk. 2.

Stk. 2

Ansatte omfattet af stk. 1 bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg på samme vilkår og betingelser som anført i Protokollat 6, § 1, stk. 1 og 2.

PROTOKOLLAT 6

Kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet 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 mellemledere.

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

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

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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



§ 3. Drøftelse

Stk. 1

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 7

Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Protokollat til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. vedrørende 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 parterers 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 8

Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Protokollat til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. vedrørende 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, ryge-

stopkurser, 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 bopæls-status vil kunne virke hæmmende herfor. (fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/ færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejderens mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching – hvis erhvervmæssigt relevant).

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

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

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

- Diakon af den socialpædagogiske linje (fra Diakon-skolen i Aarhus).
- Pædagog, jf. lov om uddannelse af pædagoger.
- Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørn-slinjen.
- 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 omsorgs-pædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog).
- Andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

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

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

D. Særligt vedrørende klubber og skolefritidsordninger

Ved ansættelse i de i § 2, stk. 1, punkt B og C nævnte klubber og skolefritidsordninger samt ved de i stk. 2, punkt B og C nævnte klubber er følgende uddannelser ligestillede med uddannelsen til pædagog:

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

Bestemmelserne i overenskomstens § 1, stk. 3-4 finder tilsvarende anvendelse for de i punkt A) og B) nævnte uddannelser.

BILAG B

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Dette inspirationskatalog indeholder ideer til, hvilke lønmæssige kriterier, der kan indgå ved udmøntning af lokal løndannelse.

Den lokale løndannelse kan medvirke til at understøtte en fortsat udvikling af den pædagogiske opgaves udformning og indhold samt bidrage til fokusering på tilegnelsen af ny viden og nye kompetencer.

De enkelte punkter i inspirationskataloget er ikke udtømmende og er ikke opstillet i rangorden. Nogle kriterier kan overlape hinanden.

Inspirationskataloget er opdelt i to afsnit: Funktionsløn og kvalifikationsløn.

Under Funktionsløn er kriterierne samlet i fire grupper: Ledelse, udvikling, specialisering og formidling.

De centrale parter er enige om, at der ikke hermed er taget stilling til, om der skal ydes funktionsløn eller kvalifikationsløn.

FUNKTIONSLØN:

Ledelse

Ved varetagelse af opgaver med ledelsesindhold kan der sættes fokus på at yde løn for:

- Varetagelse af personaleledelse, herunder varetagelse af ledelsesopgaver overfor projekter o. lign.
- Økonomisk ansvar, herunder bl.a. institutionens budget, graden af ansvar, decentralisering samt budgetstyring.
- Varetagelse af arbejdslederfunktionen - omfang og karakter.
- Antal medarbejdere.
- Tværgående ledelsesopgaver (fx ledelsesteam).
- Varetagelse af ansvar/arbejdsopgaver vedrørende udvikling, ændring og omstilling af mål og rammer, organisering og arbejdsmetoder.
- Varetagelse af ansvar/arbejdsopgaver vedrørende sundhed, sikkerhed og arbejdsmiljø.
- Varetagelse af særlige opgaver i forhold til overordnede ledelsesniveauer.

Udvikling

Ved udvikling af de pædagogiske opgaver kan der sættes fokus på at yde løn for særligt ansvar/særlige funktioner, herunder bl.a. for:

- Varetagelse af styrelsesmæssige forhold (opgaver i forhold til institutions-, forældre-, skolebestyrelse o. lign.).
- Varetagelse af projekt og udviklingsopgaver, tværgående arbejdsgrupper o. lign.

- Varetagelse af udvikling af pædagogiske redskaber og metoder til iagttagelse, planlægning, tilrettelæggelse, rapportering, evaluering og dokumentation.
- Varetagelse af arbejdet med målformulering, metodevalg, faglig udvikling.
- Varetagelse af det pædagogiske arbejde og grundlæggende omsorgsarbejde.
- Varetagelse af arbejdet med at modtage nye børn, børns institutionsskift, herunder overgang til børnehave, skole o. lign.

Specialisering

Ved specialisering i forhold til de pædagogiske opgaver kan der sættes fokus på at yde løn for særligt ansvar/særlige funktioner, herunder bl.a. for:

- Varetagelse af arbejdsopgaver der er knyttet til institutionens karakter (vuggestue, børnehave, fritidsordning etc.).
- Varetagelse af arbejdsopgaver i forhold til særlige børne-/ungegrupper (handicappede, tosprogede, fremmedsprogede).
- Varetagelse af arbejdsopgaver i forhold til børn med sprog-, tale- eller høreproblemer.
- Varetagelse af tværfagligt samarbejde.
- Varetagelse af særligt stillingsindhold og ansvarsniveau, placering i organisationen.

Formidling

Formidling indgår på flere niveauer i opgaverne, hvor der kan sættes fokus på at yde løn for særligt ansvar/særlige funktioner, herunder bl.a. for:

- Varetagelse af kommunikation til forældre, kolleger, forvaltning samt andre professioner.
- Varetagelse af instruktion, oplæring, supervision mv. af andre medarbejdere.
- Varetagelse af rapportering/formidling af ny viden til andre medarbejdere såvel som til omverdenen.

KVALIFIKATIONSLØN:

Herudover kan eksempelvis følgende mere generelle kriterier anvendes som grundlag for kvalifikationsløn:

- Erfaring fra arbejdsopgaver med ledelse, udvikling, specialisering og formidling, jf. ovenstående afsnit under funktionsløn.
- Erfaring uden for faget.
- Erfaring på arbejdspladsen.
- Erfaring fra flere arbejdspladser.
- Efter- eller videreuddannelse, lederuddannelse eller lignende.
- Specialviden, systematik, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner (fleksibilitet), ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalgt og nævnt.



BILAG C

Handicapklubber i Københavns Kommune, jf. overenskomstens § 2, stk. 2, punkt C.

LAVUK fritids/ungdomsklub Borgervænget 19 2100 København Ø	Ungdomsklubben for døve "Absalon" Brohusgade 17 2200 København N
--	---

Beboerhuse/aktivitetshuse omfattet af
Protokollat 1, § 1, stk. 6

Depotgården Lollandsgade 2-4 7000 Fredericia	Medborgerhuset Jernbanegade 10 A 8840 Rødøkærsgade
Kulturmaskinen Farvergården 7 5000 Odense C.	Kulturhuset Skolegade 1 4220 Korsør
Nøragersminde Aktivitetscenter Nøragersmindevej 90 2791 Dragør (Tårnby Kommune)	Medborgerhuset Søgade 3 4100 Ringsted
Aktivitetshuset Bispen Bispebroen 6 6100 Haderslev	Beboer – og Aktivitetsgården Midtgård Ravnsbjergvej 6 6710 Esbjerg V
Toftebjerg Medborgerhus Røllikevej 3 8653 Them	Ungdommens Hus Norgesgade 46 A 7000 Fredericia

BILAG D

Vejledende oversigt over aftaler i Protokollat om generelle an-sættelsesvilkår (04.00)

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

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



Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?	Omfatter pædagogstuderende i lønnet praktik?
17 Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja	Ja
18 Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja	Ja
19 Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja
20 Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹	Ja ²
21 Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja	Nej
22 Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja ³	Ja ⁴
23 Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
24 Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
25 Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja	Nej
26 Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja	Nej
27 Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja
28 Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja	Ja
29 Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
30 SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja
31 MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja
32 Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
33 Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Nej

1. Kun omfattet af Kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager

2. Kun omfattet af Kapitel 7 om omsorgsdage og Kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

3. Dog ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

4. Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.

Protokollat om generelle ansættelsesvilkår

Indledning

I dette protokollat om generelle ansættelsesvilkår oplyses de generelle aftaler, der er indgået med Forhandlingsfællesskabet og i altovervejende grad er ens for alle personalegrupper i kommunerne. Protokollatet stifter i sig selv ikke nye rettigheder, idet retsgrundlaget skal findes i de generelle aftaler og i overenskomsterne. Protokollatet ændrer ikke på retsstillingen i forhold til de generelle aftaler og kan derfor ikke anvendes som fortolkningsbidrag til de generelle aftaler. Det er som udgangspunkt i hver enkelt overenskomst opregnet, hvilke aftaler, der er gældende for den pågældende personalegruppe. Ligeledes skal eventuelle undtagelser og/eller tilføjelser til de generelle aftaler findes i overenskomsten. Betingelserne for at være omfattet af de generelle aftaler fremgår af de enkelte aftaler. Bestemmelser om påtale-ret skal findes i de enkelte aftaler, herunder retstvistaf-talen, eller i de enkelte overenskomster. Opsigelse af en eller flere aftaler omtalt i dette protokollat, medfører ikke opsigelse af protokollatet som sådan eller de øvrige af-taler i dette protokollat.

Kapitel 1. Ansættelsesbreve

1. Ansættelsesbreve

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejds-tageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansæt-telsesbreve) er en implementering af et EU-direktiv. Af-talen fastlægger indholdet af og andre bestemmelser vedr. ansættelsesbreve. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i kommunerne. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i aktiveringsordninger, omfat-tes af aftalen.

Kapitel 2. Løn

2. Lønninger

Aftaler om lønninger for kommunalt ansatte indeholder de generelle lønninger (grundsats, procentregulering og områdetillæg).

3. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen og løn-garanti for ansatte i jobcentre

Aftale om løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen sikrer, at en ansat, der har fået en løn-ændring begrundet i opgave- og strukturreformen, be-varer sin hidtidige løn indtil 1. april 2008. Aftalen inde-

holder endvidere bestemmelser om indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2008, herunder bestemmelser om fastfrysning af lønnen og aftrapning i forbindelse med væsentlig stillingsændring.

Aftale om løngaranti for kommunalt ansatte medarbejdere i jobcentre sikrer, at ansatte i kommunale jobcentre pr. 31. juli 2009, der har fået en lønændring begrundet i etableringen af et enstrengt kommunalt beskæftigelsesystem pr. 1. august 2009, bevarer sin hidtidige løn indtil 1. april 2011. Endvidere indeholder aftalen bestemmelser om, at kommunen fra den 1. april 2011 kan fastfryse lønnen for en ansat og bestemmelser om aftrapning i forbindelse med væsentlig stillingsændring.

4. Beskæftigelsesanciennitet

Aftale om beskæftigelsesanciennitet finder anvendelse, når der i en lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse betydning. Aftalen indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse. For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af lokal løndannelse i henhold til overenskomst, finder aftale om lønanciennitet mv. for kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet fortsat anvendelse.

5. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinjer for betaling ved pålæg om midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen gælder for tjenestemænd og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten henvises til denne aftale.

6. Lønberegning / lønfradrag

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratræden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelser om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefrihed.

7. Åremålsansættelse

Rammeaftale om åremålsansættelse indeholder bestemmelser om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår og åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd. Aftalen indeholder bestemmelser om åremålsstillingen, stillingsopslag, åremålsstilling, fratrædelsesbeløb, pensionsvilkår og afskedigelse.

Kapitel 3. Pension

8. Supplerende pension

Rammeaftale om supplerende pension for tjenestemænd og andre med ret til tjenestemandspension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død.

9. Opsamlingsordningen

Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (opsamlingsordningen) omfatter medarbejdere, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede, og som ikke er omfattet af en af de pensionsordninger, der er aftalt mellem de enkelte forbund og den kommunale arbejdsgiverpart jf. den enkelte overenskomst.

Der er udarbejdet et administrationsgrundlag som fortolkningsbidrag til aftalen.

10. Gruppeliv

Aftale om gruppelevsfor sikring for tjenestemænd og visse andre ansatte omfatter tjenestemænd (dog ikke tjenestemandsansatte lærere i folkeskolen m.v., der har en særlig gruppelevsfor sikring), reglementsansatte ved dag- og døgninstitutioner samt ansatte uden eller med en pensionsordning, hvor det samlede (nettoficerede) bidrag er under 8,22 % af den pensionsgivende løn. Fra gruppelevsfor sikringen kan der udbetales ved død, invaliditet og kritisk sygdom.

Kapitel 4.¹ Arbejdstid

11. Tilrettelæggelse af arbejdstid

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde.

12. Decentrale arbejdstidsaftaler

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de decentrale arbejdstidsaftaler og indeholder en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid.

13. Deltidsarbejde

Rammeaftale om deltidsarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen og lønmodtagerne.

1) Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 er det aftalt, at parterne skal søge at sammenskrive Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler, Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal, Rammeaftale om deltidsarbejde, Aftale om konvertering af ulempe tillæg og Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden



14. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid.

Aftale om deltidsansatte medarbejderes adgang til et højere timetal er en implementering af de trepartsaftaler, der som led i regeringens kvalitetsreform – blev indgået af regeringen, KL og Danske Regioner med LO og AC den 17. juni 2007, henholdsvis med FTF, den 1. juli 2007. Aftalen har til formål at skabe rammerne for, at deltidsansatte, som ønsker det, får mulighed for at arbejde i flere timer eller på fuld tid. Aftalen indebærer, at kommunen har pligt til at tilbyde permanent ledige timer til allerede ansatte på arbejdspladsen/tjenestestedet, som er på deltid.

15. Tidsbegrænset ansættelse

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid

Aftaler om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid gælder for tjenestemænd uden højeste tjenestetid og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten er henvist til denne aftale. Aftalen indeholder regler om, hvornår der kan ydes godtgørelse for merarbejde, og i hvilken form godtgørelsen kan ydes.

17. Konvertering af ulempetillæg

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Der skal indgås en lokal aftale mellem kommunen de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

18. Tele- og hjemmearbejde

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde giver mulighed for, at medarbejderne – på frivillig basis – kan arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages på arbejdspladsen. For at kunne anvende rammeaftalen skal der indgås en lokal aftale mellem kommunen og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), som aftalen vedrører. Aftale mellem kommunen og den enkelte ansatte indgås med hjemmel i den lokale aftale. Der er udarbejdet en fælles vejledning til rammeaftalen: Rammeaftale af 16. juli 2002 mellem CEEP, UNICE og EFS om telearbejde anses for implementeret i Rammeaftalen om tele-hjemmearbejde.

Kapitel 5. Fravær

19. Ferie

Aftale om ferie for personale ansat i kommunerne indeholder bestemmelser om optjening og afvikling af ferie, tilrettelæggelse af ferie, overførsel og udbetaling af ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse. Aftalen indeholder særlige bestemmelser for tje-

nestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte, elever og timelønnede. Aftalen gælder i stedet for ferieloven. Der er i enkelte overenskomster aftalt en forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse.

20. Barsel mv.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager. Aftalen indeholder desuden bestemmelser om indbetaling af pensionsbidrag samt optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder.

Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov har til formål at udligne arbejdspladsers udgifter vedrørende graviditets-, barsels- og adoptionsorlov inden for kommunen.

21. Tjenestefrihed uden løn

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen.

Kapitel 6. Andre bestemmelser

22. Seniorpolitik

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken. Rammeaftalen indebærer, at kommunen i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal tilbyde ældre medarbejdere en seniorsamtale. Endvidere giver rammeaftalen mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generatonskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen fastlægger rammerne for kommunen og den forhandlingsberettigede organisations aftaler om vilkår for de konkrete ordninger. Endelig indeholder rammeaftalen bestemmelser om seniordage. Alle månedslønnede medarbejdere har fra enten 58 år eller 60 år ret til et antal seniordage i henhold til Rammeaftale om seniorpolitik. Herudover kan der i den enkelte overenskomst være aftalt et antal supplerende seniordage.

23. Integrations og Oplæringsstillinger

Aftalens formål er at medvirke til integration og oplæring af indvandrere og efterkommere med manglende sprogkundskaber og/eller faglige kompetencer, samt unge under 25 år uden arbejdsplads erfaring, og som ikke via den ordinære vejlednings- og uddannelsesindsats har kunnet opnå beskæftigelse eller er påbegyndt en ungdomsuddannelse. En person omfattet af aftalen, ansættes i en ordinær stilling, hvor der i op til et år indgår et opkvalificerings- og oplæringsforløb. Arbejdsti-



den er 37 timer ugentligt. Der er en forpligtelse til oplæring og opkvalificering i gennemsnitligt mindst 20 % af arbejdstiden. Den ansatte aflønnes med den overenskomstmæssige begyndelsesløn i 80 % af den ugentlige arbejdstid.

24. Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser samt forsikringsdækning ved tjenesterejser i udlandet indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel samt bestemmelse om rejseforsikring ved tjenesterejser i udlandet.

25. Kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladssens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, ret til medarbejderudviklingssamtale, herunder bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle., herunder regelmæssig evaluering af anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen. Der er i en række overenskomster aftalt yderligere bestemmelser om kompetenceudvikling.

26. Socialt kapitel

Rammeaftale om socialt kapitel (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne: ledige i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, løntilskudsjob, virksomhedspraktik, førtidspensionister med løntilskud, mv.). Aftalen indeholder rammer for medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration af ledige og personer med nedsat arbejdsevne mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, løntilskudsjob og virksomhedspraktik. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer.

27. Virksomhedsoverenskomster

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster giver mulighed for, at de lokale parter kan aftale at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område. Desuden er formålet at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsernes ønsker og behov. Aftalen indeholder bestemmelser om de elementer, virksomhedsoverenskomsten skal indeholde, bestemmelser om hvilke af de centrale aftaler, der helt eller delvist kan fraviges samt hvilke centrale aftaler, der ikke kan fraviges.

28. Retstvistaftalen

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet beskriver de generelle regler for behandling af retstvister. Disse regler kan aktuelt være fraveget i de enkelte aftaler. Aftalen redegør for, hvorledes retstvister skal søges løst via forhandling og mægling samt hvorledes retstvisten skal behandles, hvis der ikke kan indgås forlig.

Kapitel 7. Tillidsrepræsentanter, SU / MED, og personalepolitiske drøftelser

29. Aftale om kontrolforanstaltninger

Formålet med Aftale om kontrolforanstaltninger er at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med en kommunes eventuelle anvendelse af kontrolforanstaltninger. Aftalen er et supplement til den lovgivningsmæssige regulering på området. Kontrolforanstaltninger kan eks. være alkoholtest, urinprøver, overvågning af ansatte (hvor overvågning sker via den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber eller via sikkerhedsudstyr i kommunen), anvendelse af GPS, logning af internet ved brug af pc, videoovervågning, elektroniske nøglekort mv. Kommunen skal som hovedregel informere den ansatte forud for iværksættelse af kontrolforanstaltninger.

30. SU og tillidsrepræsentanter

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 31. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og

samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder endvidere regler om oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg. Der er aftalt en obligatorisk strategisk drøftelse i det øverste samarbejdsudvalg, der skal munde ud i en afklaring af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med. På baggrund af den strategiske drøftelse skal der fastlægges en strategiplan. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Det følger af aftalen, at der lokalt aftales funktionsløn til alle tillidsrepræsentanter, der varetager opgaver i det lokale forhandlings- og samarbejdssystem. Der er endvidere aftalt forbedret opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter, samarbejdsudvalgsrepræsentanter, disses suppleanter samt arbejdsmiljørepræsentanter. For tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er der også aftalt forbedret opsigelsesvarsel ved afskedigelse begrundet i arbejdsmangel.

31. MED og tillidsrepræsentanter

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse åbner mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Indgåelse af en lokal MED-aftale erstatter Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Rammeaftalen indeholder bestemmelser om udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse og om tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanters vilkår. Derudover giver aftalen mulighed for en ændret lokal organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Der er aftalt



en obligatorisk strategisk drøftelse i hovedudvalget, der skal munde ud i en afklaring af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med. På baggrund af den strategiske drøftelse skal der fastlægges en strategiplan. Det følger af aftalen, at der lokalt aftales funktionsløn til alle tillidsrepræsentanter, der varetager opgaver i det lokale forhandlings- og MED-system. Der er endvidere aftalt forbedret opsigelsesvarsel for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter ved afskedigelse begrundet i arbejdsmangel, således at afskedigelse kan ske med det individuelle opsigelsesvarsel, dog mindst 6 måneder.

Kapitel 8 . Trivsel og sundhed

32. Aftale om trivsel og sundhed

Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladsen har til formål at skabe grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen, styrke grundlaget for kommunens forebyggelses- og fastholdelsesindsats samt skabe grundlag for nedbringelse af sygefravær.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om:

At kommunen skal gennemføre trivselsmåling mindst hvert tredje år.

At ledelsen i tilknytning til budgetbehandlingen i MED/SU skal redegøre for budget-tets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

At nærmeste leder ved længerevarende sygefravær skal tage initiativ til en sygefraværssamtale.

At der i MED/SU aftales retningslinjer om sundheds-

fremme. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer. Hovedudvalget kan aftale at fravige bestemmelser omkring sundhedsfremme, hvis der er enighed i udvalget herom.

At der gennemføres en indsats mod arbejdsbetinget stress.

At der gennemføres en indsats mod vold, mobning og chikane.

Kapitel 9. Lønstatistik

33. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger vedrører lønstatistik på kommune- og landsplan. På kommuneplan skal der til brug for de lokale lønforhandlinger fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale mindst en gang om året. Kommunernes og Regionernes Løndatakontor udarbejder de landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året.

A series of 23 horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a guide for text alignment or serving as a decorative element.

A series of 20 horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing.

B U P L



September 2015

BUPL

Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Blegdamsvej 124

2100 København Ø

bupl.dk

Grafisk design: Jeanne Olsen

Tryk: Stibo Graphic

ISBN: 978-87-7738-238-3