

Det indeholder
lederoverenskomsten
2015-2018

Overenskomst for pædagoger,
der er ansat i en lederstilling

B U P L





Indholdsfortegnelse

Pjecen består af tre dele

Del 1
Her kan du læse om de vilkår du er ansat efter,
herunder om din løn, pension, barsel, ferie mv.

Indledning.....	5
Ansættelse og opsigelse.....	6
Løn.....	7
Arbejdstid	9
Personalegoder	10
Pension og ATP.....	10
Ferie	10
Barsel og barns sygedage	12
Seniorfridage og seniorpolitik.....	12
Sygdom og trivsel.....	13
Kompetenceudvikling	14
Kompetencefonden	15
Tryghedspuljen	15
Forsikringsdækning ved tjenesterejser i udlandet	16
Tillidsrepræsentanter	16
Kontrolforanstaltninger.....	16

Del 2
Her kan du læse selve overenskomstens tekst.
Du finder også her bilag til overenskomsten.

Overenskomsten	18
Protokollater	32
Bilag	38

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	48
---	----

Kære ledermedlem af BUPL

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 har BUPL, Socialpædagogerne, FOA og KL fornyet overenskomsten for uddannede pædagoger, der er ansat som ledere i kommunerne. Lederoverenskomsten er fornyet for en tre-årig periode 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 ledere og 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 ledere, som er ansat i daginstitutioner, skolefritidsordninger/skoler, fritidshjem eller klubber m.v. Brug den til at få overblik over dine vilkår. Er du i tvivl om noget, eller har du spørgsmål, er du altid velkommen til at kontakte din ledertillidsrepræsentant eller din lokale BUPL-fagforening.



Elisa Rimpler Bergmann
Formand for BUPL



Sanne Lorentzen
Formand for
BUPL's lederforening

Indledning – hvem er omfattet

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

Det kan blandt andet være som leder af en daginstitution, et fritidshjem, en skolefritidsordning, leder i indskolingen, en klub, et korps af støttepædagoger eller som leder ved et dagcenter eller i et kommunalt beboerhus/aktivitetshus. Det gælder også, hvis du er leder af en kombination af forskellige institutionsformer og institutionstyper. Lederoverenskomsten dækker endvidere de lederstillinger, hvor de teoretiske og faglige kvalifikationer, der følger af pædagoguddannelsen, er fundet væsentlige i forbindelse med stillingens opslag, stillingsbeskrivelsen eller stillingens besættelse.

Lederoverenskomsten kan omfatte stillinger som mellemledere med selvstændigt ledelsesansvar, hvis det er aftalt lokalt mellem fagforeningen og kommunalbestyrelsen eller den selvejende institutions bestyrelse.

Øvrige stillinger som souschef, stedfortræder og afdelingsleder er omfattet af pædagogoverenskomsten. Disse stillinger vil referere til en stilling som leder efter lederoverenskomsten.

Der er som en forsøgsordning i overenskomstperioden mulighed for, at stillinger som afdelingsledere kan referere til en anden leder end en leder efter lederoverenskomsten. Det skal i givet fald aftales mellem den lokale BUPL-fagforening og kommunen. Det er BUPL's opfattelse, at forsøgsbestemmelsen hovedsageligt blive brugt på skoleområdet.

Det indeholder overenskomsten

● Ansættelse og opsigelse

Ledere er ansat i fuldtidsstillinger og på månedsløn. Som leder har du status som funktionær, og derfor gælder de vilkår, der følger af funktionærloven, for dig. Det betyder, at du blandt andet har ret til løn under fravær på grund af sygdom og fratrædelsesgodtgørelse ved arbejdsgivers opsigelse efter 12 og 17 års anciennitet på lige fod med andre funktionærer.

Opsigelse

Som månedslønnet leder kan du sige din stilling op med en måneds varsel til en måneds udgang. Er du omfattet af prøvetid, har du ikke noget opsigelsesvarsel 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.

Er der aftalt prøvetid, kan din arbejdsgiver sige dig op med kun 14 dages varsel og kan gøre det til et vilkårligt tidspunkt.

Ved arbejdsgivers opsigelse 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 fremgangsmåden ved afskedigelser er beskrevet i overenskomsten. Det fremgår blandt andet, at BUPL altid skal inddrages i form af en høring, når en arbejdsgiver ønsker at afskedige en leder. På den måde har BUPL mulighed for at hjælpe dig.

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

● Løn

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

Lønmodel

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

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

Den samlede løn kan kombineres af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn, hvor samtlige lønelementer aftales lokalt.

En stilling, der bliver ledig, har – når den skal besættes igen – den grundløn og den funktionsløn, der hidtil har været aftalt for stillingen, undtagen hvis stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt, eller de lokale parter aftaler en anden løn. Oprettelse af nye stillinger, skal de lokale parter vurdere stillingsindholdet i forhold til de øvrige lederstillinger i kommunen og på det grundlag aftale grundløn og eventuel funktionsløn.

Funktionsløn

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

Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn baseres på den enkelte leders kvalifikationer og tager udgangspunkt i objektive forhold som for eksempel uddannelse og erfaring. Der skal gives kvalifikationsløn for at have gennemført en pædagogisk

diplomuddannelse. Kvalifikationsløn kan være aftalt enten for en gruppe eller for den enkelte leder.

Resultatløn

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

Når du tiltræder en stilling

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

Den samlede aflønning bør være aftalt, før du tiltræder stillingen. Hvis de lokale parter ikke har fået aftalt lønnen, inden du tiltræder, kan arbejdsgiveren udbetale en midlertidig løn ("acontoløn").

Kan de lokale parter ikke blive enige om den endelige løn, træder en særlig forhandlingsprocedure i gang, som inddrager overenskomstens parter. Søger du en lederstilling, er det vigtigt, at du finder ud af, om stillingens aflønning er endeligt aftalt, eller om du eventuelt vil blive aflønnet med acontoløn. Det er også vigtigt, at du finder ud af, om de kvalifikationer og kompetencer, du medbringer, giver mulighed for kvalifikationsløn.

Din lokale fagforening kan hjælpe dig med disse oplysninger.

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 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%



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 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 i 1998. Der er ikke afsat nye midler til lokal løndannelse i overenskomstperioden. Arbejdsgiverne skal derfor selv via budgettet finde midlerne til den lokale løn, hvis de vil udvide de lokale løntillæg.

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

Der vil i udgangspunktet blive forhandlet en gang om året. Der kan samtidig løbende forhandles løn i forbindelse med oprettelse af nye stillinger, ved nyansættelser og 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, så spørg din ledertillidsrepræsentant eller din lokale fagforening.

● Arbejdstid

Du er som leder ansat uden højeste arbejdstid. Det betyder, at du har ansvaret for din egen arbejdstilrettelæggelse, og at du med udgangspunkt i en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer selv skal tilrettelægge arbejdet. Du er altså ansat på fuld tid. Du har mulighed for at aftale deltidsansættelse med din arbejdsgiver, hvis der konkret måtte være behov for det. En stilling som leder kan ikke opslås som en deltidsstilling.

Merarbejde

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

Tillæg for arbejde på ubekvemme tidspunkter

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

● Personalegoder

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

● Pension og ATP

Pensionsbidrag

Som leder får du et pensionsbidrag på 15,64 procent af din løn. Fra 1. april 2016 stiger pensionsbidraget til 16,02 procent. Pensionsbidraget fremgår af lønsedlen, og det skal fremgå af dit ansættelsesbrev, hvilken pensionskasse bidraget indbetales til. Det vil almindeligvis være Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger (PBU). Hvis du er nyansat leder og tidligere har været optaget i PKA eller Sampension/Pensam Liv, kan du vælge, at pensionsbidraget fortsat indbetales dertil.

Hvis du har en pensionsprocent, der er højere end 15,64, forhøjes den aktuelle pensionsprocent fra 1. april 2014 med 0,38.

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

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

Ønsker du at indbetale mere til din pensionsordning er dette muligt 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.

Pensionerede

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

ATP-bidrag

Som leder er du omfattet af Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP). ATP-ordningen bidrager til at sikre dig en yderligere økonomisk tryghed efter dit arbejdsliv. Til ATP-ordningen indbetales der et beløb, der er afhængigt af, hvor mange timer du er ansat. Du indbetaler selv en tredjedel af det samlede ATP-bidrag hver måned.

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

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

● Ferie

Ledere er omfattet af den kommunale ferieaftale. Det betyder, at du 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. Fem af de seks ferieuger fastlægges du efter drøftelse med din arbejdsgiver.

Du kan aftale med din arbejdsgiver, at optjent ferie ud over fire uger overføres til næste ferieår. En sådan aftale skal være skriftlig.

Den 6. ferieuge generelt

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

Hvis du ikke ønsker at holde den 6. ferieuge eller dele af den, har du ret til at få dagene udbetalt, dog først når ferieåret 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 tilkende-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.

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, blandt andet om dokumentation for sygdommen og om besked til din arbejdsgiver med det samme. Kontakt eventuelt din lokale fagforening, hvis du bliver 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 kommunale fraværsaftale og af barselsloven.

Bliver du 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. Bliver du 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

Som leder har du ret til fem seniordage om året med din sædvanlige løn fra og med det kalenderår, hvor du fylder 58 år. Du har ret til at holde fem seniorfridage i



kalenderåret, uanset hvornår på året du har fødselsdag. Du har ret til seniorfridagene, uanset hvornår du er ansat i lederstillingen. De fem seniordage kan du vælge at holde som hele fridage eller som halve fridage. Du skal så tidligt som muligt give din arbejdsgiver besked om, hvornår du vil holde en seniorfridag.

Konvertering til bonus eller pension

I stedet for at holde fem seniorfridage kan du konvertere dagene til en kontant bonus. En seniorfridag har i den forbindelse en værdi af 0,47 procent af din sædvanlige løn i kalenderåret. Med sædvanlig løn forstås i denne sammenhæng bruttoløn inklusiv særydelser, særlig feriegodtgørelse og pension. 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 pr. seniordag. Din arbejdsgiver skal have besked om dit ønske om konvertering til enten bonus eller pension inden den 1. oktober året før. Hvis du på et senere tidspunkt ønsker at ændre dit valg, kan du på eget initiativ meddele din arbejdsgiver dette. Ændringen kan gennemføres fra 1. januar. Meddelelse om ændringen skal gives senest den 1. oktober året forinden.

Seniorpolitik

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

verens forventninger til dine resterende år på arbejdsmarkedet.

● 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 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. Du har som leder generelt ansvaret for dine medarbejders ve og vel, men du er også selv medarbejder og dermed også omfattet af reglerne.

Du har som leder ansvaret for, at der mindst hvert tredje år foretages målinger af medarbejdernes trivsel og tilfredshed. Du er også selv i denne sammenhæng medarbejder og har ret til en vurdering af din egen arbejdsplads.

Sundhedsfremme

Der skal laves retningslinjer i kommunens øverste MED-udvalg om sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmende initiativer, der skal fore-

bygge både i forhold til din og dine medarbejders sundhed og arbejdsmiljø.

Sygefraværssamtaler

Du har som leder ret til en sygefraværssamtale med din nærmeste leder, hvis du har været syg i mere end fire uger. Din nærmeste 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.

Redegørelse om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde

Når kommunens budget er til behandling, skal lederen i det øverste MED-udvalg redegøre for budgettets konsekvenser. Det gælder for både arbejdsforholdene og for personaleforholdene herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.

Vold og mobning

Der skal aftales retningslinjer for din arbejdsplads samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i forbindelse med vold, mobning og chikane på arbejdet.

● Kompetenceudvikling

Din udviklingssamtale

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

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

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

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

Du skal sikre dig, at du bruger din ret til at få udarbejdet en udviklingsplan. Udviklingsplanen bør indeholde dine forventninger til karrieren på kort sigt, samt hvilke potentialer og udviklingsmuligheder arbejdsgiveren ser hos dig. Udviklingsplanen skal drøftes og redigeres hvert år. Hvis du aldersmæssigt befinder dig sent i dit karriereforløb, bør udviklingsplanen indeholde elementer omkring udvikling af lederstillingen eller en anden stilling, som svarer til dine og arbejdsgiverens forventninger til dine resterende år på arbejdsmarkedet.

Uddannelse i ledelse

Trepartsaftalen fra 2007 giver ledere på lederoverenskomsten ret til en anerkendt lederuddannelse på diplomniveau. Man kan vælge mellem professionshøjskolernes diplom i ledelse (DIL) eller den offentlige lederuddannelse (DOL). Det anbefales, at du laver en aftale med din arbejdsgiver om at gennemføre en diplom i ledelse, således at den passer i dit aktuelle lederarbejde og lederkarriere. Hvis du allerede har en diplom i ledelse og samtidig er "leder af ledere" efter lederoverenskomsten, kan du sammen med din arbejdsgiver overveje, om du skal tage moduler på masterniveau, for eksempel den nye fleksible master i offentlig ledelse.



Du bør sikre dig, at din efteruddannelse, hvad enten den er på diplom- eller masterniveau, ses som en sammenhængende efteruddannelse, der giver dig nye muligheder både i dit lederarbejde og i din karriere.

● Kompetencefonden

BUPL har sammen med en lang række andre organisationer og KL aftalt at etablere og drive Den Kommunale Kompetencefond. Kompetencefonden kan give økonomisk støtte til dig, 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 ansatte være op til 25.000 kr. hvert år og kan dække vikarudgifter og kursusafgifter m.v. Arbejdspladsen skal mindst 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, din nærmeste leder og din tillidsrepræsentant eller en repræsentant for BUPL, hvis du ikke har en tillidsrepræsentant.

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

Ansøgning sker elektronisk på www.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 nærmeste leder og din leder-tillidsrepræsentant eller din lokale fagforening, hvis du ikke har en tillidsrepræsentant. 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 tjenesterejser i udlandet

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

● Tillidsrepræsentanter

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

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

En tillidsrepræsentant har ret til funktionsløn for opgaven. Lønniveauet aftales lokalt. Herudover har tillidsrepræsentanter bedre opsigelsesvarsler end andre ledere. En opsigelse skal ske med sædvanligt varsel plus tre måneder. I praksis betyder det, at en tillidsrepræ-

sentants opsigelsesvarsel vil være på mellem seks og ni måneder.

De valgte tillidsrepræsentanter har ret til at vælge en af tillidsrepræsentanterne 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 medarbejdere. Hvis arbejdsgiveren begynder en overvågning, skal medarbejderne 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 pædagogisk uddannet personale
ansat i lederstillinger i kommunerne

Indledning

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

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

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

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

Stk. 1

Overenskomsten omfatter pædagoger, der ansættes som pædagogisk-administrative ledere

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

Bemærkning:

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

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

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL overenskomstnr. (01.30).

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 ligestillet med uddannelsen til pædagog.

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

Stk. 4

Personer med uddannelser fra lande uden for Norden, der af 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 ligestillet med uddannelsen til pædagog.

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 7

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

Stk. 8

Overenskomsten omfatter ikke:

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

Stk. 9

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

Bemærkning:

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

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

Det påhviler de lokale organisationer internt at afklare, hvem der udøver forhandlingsretten for den pågældende stilling, og at meddele dette i

enighed til den ansættende myndighed/arbejdsgiveren.

§ 2. Hvor kan man ansættes**Stk. 1**

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Derudover kan lederstillingerne forekomme inden for områder, hvor de teoretiske og faglige kvalifikationer, der er en naturlig del af pædagoguddannelsen, er fundet væsentlige i forbindelse med stillingens opslag, stillingsbeskrivelsen eller stillingens besættelse.

Bemærkning:

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

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

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

Kapitel 2. Aflønning mv.

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer

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

Stk. 2

Ledere er omfattet af:

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

Stk. 6

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

§ 4. Grundløn

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

Lønseddeltekst: Grundløn

Bemærkning:

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

Overordnet skal der ved grundlønssfastsættelsen tages hensyn til stillingens samlede ansvar og kompleksitet. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar.

[O.15] Grundlønssindplaceringen afspejler desuden det ledelsesmæssige ansvar og de ledelsesmæssige funktioner og opgaver i relation til bl.a. faglig pædagogisk ledelse, administrativ ledelse, personaleledelse og strategisk ledelse.

[O.15] Endvidere indgår i vurderingen stillingens samlede indhold, kompleksitet og omfang i forhold til kommunens størrelse og stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen.

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

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

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

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

forudsætninger, jf. overenskomstens § 5 og § 6. De hidtidige stillingsbetegnelser og grundlønninger fremgår af Bilag B til overenskomsten. I praksis kan der være andre stillingsbetegnelser, som er henført til overenskomsten, ligesom nye stillingsbetegnelser kan opstå og tidligere stillingsbetegnelser kan bortfalde.

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

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- *tidsbegrænsede aftaler*
- *aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.*

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

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin. Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte. Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

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

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

Stk. 3

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

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

§ 8. Overgangsbestemmelser

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

§ 9. Funktionærlov

For ledere gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16. Opsigelse og § 17. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

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

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

§ 10. Pension

Stk. 1

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,64% **[O.15]**(pr. 1. april 2016: 16,02 %) **[O.15]** af de pensionsgivende løn dele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Bemærkning:

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

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2 og § 6, stk. 2. Eventuel pension af resultatløn følger af § 7. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

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

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

Stk. 4

For deltidsansatte, som er berettiget til pension jf. § 10, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Stk. 5

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

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

Stk. 7

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

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
 - b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.
- Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 8

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et beløb, medmindre den ansatte ønsker belø-

bet indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed. Ved udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb,
- beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende,
- beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

§ 11. ATP

For ansatte 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.

[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]

§ 12. Arbejdstid mv.

Ledere er ansat uden højeste tjenestetid.

Bemærkning:

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

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

§ 13. 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

- barnet er under 18 år, og
- 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.

§ 14. 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.

§ 15. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 16. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk.2

[O.15] henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til den forhandlingsberettigede organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til den forhandlingsberettigede organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

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

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt til

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

FOA – Fag og Arbejde CVR-nummer 46024516

Socialpædagogernes Landsforbund CVR-nummer 63140228

*Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte***[O.15]**

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

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5.

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

Stk. 6

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

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres den forhandlingsberettigede organisation herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til den forhandlingsberettigede organisation**[O.15]**.

Stk. 7

Den forhandlingsberettigede organisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/ansættelsesmyndighedens forhold. Den forhandlings-

berettigede organisation kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af en måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Stk. 8

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

Stk. 9

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

Bemærkning:

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

Stk. 10

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden, idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i Kapitel 2 i lov om arbejdsretten og faglige

voldgiftsretter. For afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold, kan det pålægges kommunen/institutionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af afskedigelsesnævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 11

[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]**.

§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

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

Stk. 2 Seniordage

Ledere er omfattet af supplerende aftale om seniordage

ge, og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:

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

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet. Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 58 år.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for Forhandlingsfællesskabs-seniordagene, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21).

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

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

Stk. 3 Udviklingsplan

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

Stk. 4 Kompetencefond

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

Bemærkning:

Aftalen indebærer at ansatte kan søge op til 25.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk

Stk. 5 Tryghedspulje

Ledere er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til bl.a. kompetenceudvikling og efteruddannelse. Der søges via www.tryghedspuljen.dk

Stk. 6 Fleksjob

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

Stk. 7 Personalegoder

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

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 18. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Protokollater

PROTOKOLLAT 1

Forskellige overgangsbestemmelser

§ 1. Overgangsbestemmelser ifm. overenskomstens ikrafttræden

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

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

PROTOKOLLAT 2

Kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ledere med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet. Der henvises til vejledning om aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk

§ 1. Formål

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

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

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

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 3. Drøftelse**Stk. 1**

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.



PROTOKOLLAT 3

Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for

deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob 1. januar 2013 og senere henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

PROTOKOLLAT 4

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

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

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

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

Bemærkning:

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

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.

3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, 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.

dere. 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 medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/ færge-abonnement).

d) *Øvrige*

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching – hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i oven-

stående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

BILAG A

Oversigt over uddannelser

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

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

B. Særligt vedrørende klubber og skolefritidsordninger

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

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

C. Særligt vedrørende døgninstitutioner med intern skole

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

D. Særligt vedrørende hjem for spædbørn

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

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

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

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

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

BILAG B

Oversigt over lederstillinger m.fl.

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

LANDSDÆKKENDE OVERENSKOMSTER

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

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



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

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

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

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

Hertil kommer følgende centralt aftalt funktionsløntillæg.

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

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



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

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

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

	Grundløn
Lederstillinger som legepladsleder	Løntrin 34

OVERENSKOMSTER SPECIELT VEDR. KØBENHAVNS OG FREDERIKSBERG KOMMUNE

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

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

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

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



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

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

BILAG C

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

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

	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tje-nestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja



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

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, åremålstillæg, 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 forklaringsbidrag til aftalen.

10. Gruppeliv

Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte omfatter tjenestemænd (dog ikke tjenestemandsansatte lærere i folkeskolen m.v., der har en særlig gruppelivsforsikring), 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 gruppelivsforsikringen 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 ulempetillæg 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 generations-skifteaftaler 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 arbejdspladserens 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. Retstviftaftalen

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



ger opgaver i det lokale forhandlings- og MED-system. Der er endvidere aftalt forbedret opsigelsesvarsel for til- lids- 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 sundhedsfremme. 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.

B U P L



September 2015

BUPL

Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Blegdamsvej 124

2100 København Ø

bupl.dk

Grafisk design: Jeanne Olsen

Tryk: Scanprint

ISBN: 978-87-7738-239-0