

# **Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.**

KL

Socialpædagogerne

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Områdeafgrænsning</b> .....	<b>4</b>
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Hvor kan man ansættes.....	5
§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	9
<b>Kapitel 2. Månedslønnede</b> .....	<b>10</b>
§ 4. Løn .....	10
§ 5. Grundløn.....	10
§ 6. Funktionsløn.....	12
§ 7. Kvalifikationsløn .....	13
§ 8. Resultatløn.....	14
§ 9. Overgangsbestemmelser.....	14
§ 10. Funktionærlov.....	15
§ 11. Pension .....	15
§ 12. ATP .....	17
§ 13. Arbejdstid m.m.....	17
§ 14. Koloniophold og ferierejser for grupper .....	19
§ 15. Barns 1. og 2. sygedag.....	19
§ 16. Tjenestefrihed .....	20
§ 17. Udgifter ved tjenesterejser .....	20
§ 18. Opsigelse .....	20
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) .....	23
<b>Kapitel 3. Timelønnede</b> .....	<b>24</b>
§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	24
§ 21. Pension .....	25
§ 22. Arbejdstid.....	25
§ 23. Opsigelse .....	26
§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	26
<b>Kapitel 4. Pædagogstuderende</b> .....	<b>26</b>
§ 25. Løn og lønberegning.....	26
§ 26. Arbejdstid.....	27
§ 27. Mer- og overarbejde.....	28
§ 28. Ferie.....	28
§ 29. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag.....	28
§ 30. Opsigelse .....	28
§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende).....	28
<b>Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse</b> .....	<b>29</b>
§ 32. Ikrafttræden og opsigelse .....	29
<b>Protokollat 1 – Arbejdstøj</b> .....	<b>30</b>
<b>Protokollat 2 – Forskellige overgangsbestemmelser</b> .....	<b>31</b>
Kapitel 1. Medarbejdere, der overgik til ny løndannelse pr. 1. april 1998 ...	31
Kapitel 2. Medarbejdere, der i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgik til ansættelse i kommunerne pr. 1. januar 2007 .....	31

Kapitel 3. Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgik til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011 .....	32
§ 1. Hvem er omfattet .....	32
§ 2. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2011 .....	33
§ 3. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb .....	33
§ 4. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring .....	33
§ 5. Særligt vedrørende tjenestemænd .....	33
§ 6. Øvrige særvilkår efter overenskomstperiodens udløb .....	33
<b>Protokollat 3 – Vedrørende socialpædagogers varetagelse af konsulentopgaver .....</b>	<b>35</b>
§ 1. Område .....	35
§ 2. Som del af det primære ansættelsesforhold .....	35
§ 3. Uden for det primære ansættelsesforhold .....	35
<b>Protokollat 4 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan .....</b>	<b>36</b>
§ 1. Formål .....	36
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning .....	36
§ 3. Drøftelse .....	37
<b>Protokollat 5 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob .....</b>	<b>38</b>
§ 1. Ansat før 1. januar 2013 .....	38
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere .....	38
<b>Protokollat 6 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....</b>	<b>39</b>
<b>Bilag A – Oversigt over uddannelser .....</b>	<b>41</b>
<b>Bilag B – Personale, til hvem grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2003 blev givet som et tillæg .....</b>	<b>42</b>
<b>Bilag C – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn .....</b>	<b>43</b>
<b>Bilag D – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) .....</b>	<b>45</b>

## Kapitel 1. Områdeafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter socialpædagoger og pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. kapitel 4, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde, der ansættes ved de i § 2 nævnte institutioner mv.
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

#### **Bemærkning:**

Med pædagogstuderende i lønnet praktik forstås pædagogstuderende, jf. bekendtgørelse nr. 354 af 7. april 2017 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog, med senere ændringer, der er i lønnet praktik ved en af de i § 2 nævnte institutioner.

Diakonelever fra den pædagogiske diakonuddannelse fra Diakonhøjskolen i Århus samt elever, der gennemgår Rudolf Steiner-uddannelsen, er omfattet af overenskomsten i de perioder, hvor de er i praktik.

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

KL meddeler Socialpædagogerne, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

#### *Stk. 2*

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

#### **Bemærkning:**

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

#### *Stk. 3*

Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i stk. 2 og Bilag A nævnte uddannelser omfattes af overenskomsten.

#### *Stk. 4*

Kommunalbestyrelsen kan efter høring i den lokale kreds af Socialpædagogerne beslutte, at der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Dette gælder dog ikke ved ansættelse på følgende områder:

- a) § 2, stk. 1, nr. 5, og litra C, nr. 2,
- b) § 2, stk. 2, litra A, nr. 2 og nr. 3, og litra C, og

c) § 2, stk. 3, nr. 2, og litra B, nr. 1.

**Bemærkning:**

Personer, der er ansat eller skal ansættes efter andre overenskomster (fx social- og sundhedsassistenter), kan ikke ved anvendelse af bestemmelsen i stk. 3 henføres til denne overenskomst

*Stk. 5*

Ved ansættelse som viceforstander på en af de i § 2, stk. 1, litra B, og § 2, stk. 2, litra B, samt stk. 3, litra A, nævnte institutioner kræves uddannelse som folkeskolelærer.

**Bemærkning**

Såfremt ansvaret for skoleundervisningen på døgninstitutioner pålægges forstanderen eller en anden lærer/overlærer, kan kommunen beslutte at dispensere fra det i stk. 5 nævnte uddannelseskraft.

*Stk. 6*

Ved ansættelse som faglærer ved en af de i § 2, stk. 1, nr. 3, § 2, stk. 1, litra B, § 2, stk. 2, litra A, nr. 4 og litra B, samt § 2, stk. 3, litra A, nævnte institutioner kræves relevant håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved svendebrev og/eller en af de i § 1, stk. 2 eller Bilag A, nævnte uddannelser.

*Stk. 7*

Overenskomsten omfatter husholdningsledere, der ansættes ved kommunale døgninstitutioner og selvejende døgninstitutioner for børn og unge, med hvilke kommunerne har indgået aftale i henhold til lov om social service § 66, stk. 1, nr. 6. Overenskomsten omfatter endvidere husholdningsledere, der ansættes ved selvejende døgninstitutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået aftale i henhold til lov om social service § 66, stk. 1, nr. 6.

**Bemærkning:**

Som husholdningsleder anses personer over 21 år, der ansættes til under ansvar over for institutionens ledelse at tilrettelægge og føre tilsyn med institutionens totale husførelse (køkken- og rengøringsområdet) samt er ansvarlig for klienternes beklædning (vedligeholdelse og eventuel nyanskaffelse) og linned (såvel nyanskaffelser som vedligeholdelse).

Overenskomsten omfatter således ikke husholdningsledere, der kun er ansvarlige for en del af husholdningsområdet. Sådanne stillingers klassificering forventes fortsat forelagt de respektive kommunale forhandlingsorganer.

*Stk. 8*

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og reglementsansatte.

## **§ 2. Hvor kan man ansættes**

*Stk. 1 KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune*

Overenskomsten omfatter ansatte ved de i litra A, B, C, D og E nævnte institutioner og tilbud samt ansatte:

1. som varetager opgaver i form af hjælp, omsorg, støtte til optræning og hjælp til udvikling af færdigheder til personer med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer (hjemmevejledere) i henhold til servicelovens § 85 (bortset fra ansatte, der udfører arbejde ved botilbud i henhold til § 2, stk. 1, litra A).
2. beskæftiget med specialrådgivning
3. ved kommunale ungdomscentre

**Bemærkning:**

Herunder kommunale institutioner for stofmisbrugere (misbrugscentre).

4. beskæftiget som familieplejekonsulenter og ansat i den kommunale forvaltning, ved institutioner eller andetsteds i den kommunale organisation
5. beskæftiget som socialpædagogiske konsulenter og ansat i de kommunale forvaltninger og som
  - a) varetager socialpædagogiske tilsynsfunktioner over for institutioner for voksne med betydelig og varig nedsat funktionsevne.
  - b) alene varetager opgaver i forhold til børn og unge for så vidt angår spørgsmål, der vedrører døgnanbringelse.

**Bemærkning:**

Ved familieplejekonsulenter forstås konsulenter, som varetager opgaver i forbindelse med anbringelse og godkendelse af og tilsyn overfor familieplejere og anbragte børn og unge og deres familier samt en række øvrige opgaver.

Ved socialpædagogiske konsulenter forstås konsulenter ansat i kommunale forvaltninger, der varetager socialpædagogiske tilsynsfunktioner over for institutioner for voksne med betydelig og varig nedsat funktionsevne og konsulenter ansat i de kommunale forvaltninger, der alene varetager opgaver i forhold til børn og unge for så vidt angår spørgsmål, der vedrører døgnanbringelse.

Pædagogiske konsulenter på børn og unge-området, herunder familieplejekonsulenter ansat i en forvaltning, der både varetager tilsynsfunktioner i forbindelse med døgnanbringelser og dagforanstaltninger, er omfattet af overenskomst for pædagogiske konsulenter indgået mellem KL og FOA.

Pædagogiske konsulenter på børn- og ungeområdet, der varetager opgaver indenfor børn- og ungeområdet for så vidt angår dagforanstaltninger, er omfattet af overenskomst for pædagogiske konsulenter indgået mellem KL og FOA (65.11).

Hvor ansættelse sker som familieplejekonsulent i henhold til § 2, stk. 1, nr. 4, indplaceres den ansatte som familieplejekonsulent i henhold til overenskomstens § 5, stk. 2, litra B.

Hvor ansættelse sker som socialpædagogisk konsulent i henhold til § 2, stk. 1, nr. 5, litra b, indplaceres den ansatte som socialpædagogisk konsulent i henhold til overenskomstens § 5, stk. 2, litra B.

*A. Botilbud mv.*

Kommunale botilbud for børn, unge og voksne med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. servicelovens §§ 66, stk. 1, nr. 6, 107 og 108, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse botilbud. Tilsvarende botilbud drevet af selvejende institutioner, hvormed kommunen har indgået aftale.

## B. Døgninstitutioner

Kommunale døgninstitutioner for børn og unge med sociale eller adfærdsmæssige problemer, jf. servicelovens § 66, stk. 1, nr. 6, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under sådanne institutioner. Tilsvarende døgninstitutioner drevet af selvejende institutioner, hvormed kommunen har indgået aftale. Tilsvarende dele af døgntilbud, drevet af selvejende institutioner, hvormed kommunen har indgået aftale.

## C. Aktivitets- og samværstilbud

1. Kommunale aktivitets- og samværstilbud samt kommunale tilbud om beskyttet beskæftigelse (alene for ansættelse af socialpædagoger) for voksne personer med betydelig fysisk eller psykisk nedsat funktionsevne, jf. servicelovens §§ 103 og 104, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk eller ledelsesmæssigt hører under disse tilbud. Tilsvarende tilbud drevet af selvejende institutioner, hvormed kommunen har indgået aftale.
2. Revalideringsvirksomheder, beskyttede værksteder mv.

### Bemærkning:

Pædagoguddannede ansat i stillinger som værkstedsassistent med faglig relevant uddannelse samt ikke-pædagoguddannede ved værksteder for personer med vidtgående betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk nedsat funktionsevne er omfattet af Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder (44.01).

Ved ansættelse efter litra C, nr. 2, forudsættes gennemført uddannelsen til pædagog og ansættelse i stilling som socialpædagog. Ikke-pædagoguddannede er omfattet af Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder (44.01)

## D. Undervisningsområdet

1. Kommunale observationsskoler med døgnophold for klienterne
2. Selvstændige kommunale institutioner efter lov om specialundervisning for voksne (for tiden lovbekendtgørelse nr. 787 af 15. juni 2015)
3. Kommunale kostskoler oprettet efter
  - a) Folkeskoleloven.
  - b) Lov om specialundervisning for voksne (for tiden lovbekendtgørelse nr. 787 af 15. juni 2015). Det pågældende personale følger fortsat reglerne for personer ansat ved botilbud.

## E. Forsorgshjem og krisecentre

Forsorgshjem og krisecentre, jf. servicelovens §§ 109 og 110. Tilsvarende selvejende institutioner, hvormed kommunen har indgået aftale.

## Stk. 2 Københavns Kommune, selvejende institutioner

### A. Botilbud, boformer mv.

1. Botilbud for børn, unge og voksne med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, hvormed kommunen har indgået aftale, jf. servicelovens §§ 66, stk. 1, nr. 6, 107 og 108, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse tilbud.

2. Boformer for voksne (forsorghjem, krisecentre m.v.), hvormed kommunen har indgået aftale i henhold til servicelovens §§ 109 og 110.
3. Plejehjem, hvormed kommunen har indgået aftale i henhold til servicelovens § 192.
4. Institutioner for stofmisbrugere, hvormed kommunen har indgået aftale.

*B. Døgninstitutioner*

Døgninstitutioner for børn og unge med sociale eller adfærdsmæssige problemer, jf. servicelovens § 66, stk. 1, nr. 6, hvormed kommunen har indgået aftale i henhold til servicelovens § 66, stk. 3, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.

*C. Beskyttede virksomheder mv.*

1. Værksteder for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne
2. Revalideringsinstitutioner og beskyttede virksomheder, hvormed Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst i medfør af bestemmelserne i lov om social service.

**Bemærkning til nr. 1 og 2:**

Ved ansættelse efter litra C, nr. 1 og 2, forudsættes gennemført uddannelse til pædagog og ansættelse i stilling som socialpædagog. Pædagoguddannede ansat i stilling som værkstedsassistent med faglig relevant uddannelse samt ikke-pædagoguddannede er omfattet af Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder (44.01).

*Stk. 3 Frederiksberg Kommune*

Overenskomsten omfatter ansatte ved de i stk. 3, litra A og B, nævnte institutioner og tilbud, samt:

1. Familieplejekonsulenter ansat i den kommunale forvaltning, ved institutioner eller andetsteds i den kommunale organisation
2. Socialpædagogiske konsulenter ansat i den kommunale forvaltning og som:
  - a. varetager socialpædagogiske tilsynsfunktioner over for institutioner for voksne med betydelig og varig nedsat funktionsevne
  - b. alene varetager opgaver i forhold til børn og unge for så vidt angår spørgsmål, der vedrører døgnanbringelse.

**Bemærkning:**

Ved familieplejekonsulenter forstås konsulenter, som varetager opgaver i forbindelse med anbringelse og godkendelse af og tilsyn overfor familieplejere og anbragte børn og unge og deres familier samt en række øvrige opgaver.

Ved socialpædagogiske konsulenter forstås konsulenter ansat i kommunale forvaltninger, der varetager socialpædagogiske tilsynsfunktioner over for institutioner for voksne med betydelig og varig nedsat funktionsevne og konsulenter ansat i de kommunale forvaltninger, der alene varetager opgaver i forhold til børn og unge for så vidt angår spørgsmål, der vedrører døgnanbringelse.



Pædagogiske konsulenter på børn- og ungeområdet, herunder familieplejekonsulenter ansat i en forvaltning, der både varetager tilsynsfunktioner i forbindelse med døgnanbringelser og dagforanstaltninger, er omfattet af overenskomst for pædagogiske konsulenter indgået mellem KL og FOA.

Pædagogiske konsulenter på børn- og ungeområdet, der varetager opgaver inden for børn- og ungeområdet for så vidt angår dagforanstaltninger, er omfattet af overenskomst for pædagogiske konsulenter indgået mellem KL og FOA.

Hvor ansættelse sker som familieplejekonsulent i henhold til nr. 1, indplaceres den ansatte som familieplejekonsulent i henhold til overenskomstens § 5, stk. 2, litra B.

Hvor ansættelse sker som socialpædagogisk konsulent i henhold til nr. 2, indplaceres den ansatte som socialpædagogisk konsulent, jf. overenskomstens § 5, stk. 2, litra B.

#### *A. Døgninstitutioner*

Døgninstitutioner for børn og unge med sociale eller adfærdsmæssige problemer, jf. servicelovens § 66, stk. 1, nr. 6, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner. Tilsvarende selvejende døgninstitutioner, hvormed kommunen har indgået aftale.

#### *B. Boformer og skoler*

1. Boformer for voksne (forsorghjem, krisecentre m.v.), jf. servicelovens §§ 109 og 110, samt bestående plejehjem, jf. servicelovens § 192.
2. Observationsskoler.

#### *Stk. 4*

Overenskomsten omfatter ikke kommunale daghjem og dagcentre oprettet efter de tidligere bestemmelser i bistandslovens §§ 60 og 74.

### **§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede**

#### *Stk. 1*

Socialpædagoger, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

#### **Bemærkning:**

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

#### *Stk. 2*

Socialpædagoger, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

#### **Bemærkning**

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

#### *Stk. 3*

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

## Kapitel 2. Månedslønnede

### § 4. Løn

#### *Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 5,
2. Funktionsløn, jf. § 6,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 7,
4. Resultatløn, jf. § 8.

#### *Stk. 2*

Socialpædagoger er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (09.21).

#### *Stk. 3*

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

#### *Stk. 4*

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

#### **Bemærkning:**

Det i § 6, stk. 2, nr. 4, nævnte beløb (tøjpenge) er ikke-pensionsgivende og reguleres ikke.

#### *Stk. 5*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

#### *Stk. 6*

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

### § 5. Grundløn

#### *Stk. 1*

Grundlønnen dækker de funktioner, en ansat i en basisstilling er i stand til at varetage som nyuddannet/eventuelt nyansat.

Grundlønnen for mellemledere, husholdningsledere eller socialpædagogiske konsulenter dækker de funktioner, der forventes varetaget som nyuddannet/nyudnævnt/eventuelt nyansat.

Stk. 2

A) Basisstillinger

1. Grundlønnen for socialpædagoger, hjemmevejledere og faglærere ved institutioner er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april 2015	[O.18]Løntrin 1. april 2019
Socialpædagog	27 + 1.500 kr.	27 + 2.600 kr.
Hjemmevejledere, der hovedsagelig udfører rådgivnings- og vejledningsopgaver direkte overfor klienter, der bor i eget hjem eller bofællesskab mv.	27 + 1.500 kr.	27 + 2.600 kr.
Faglærere ved institutioner	27 + 1.500 kr.	27 + 2.600 kr. [O.18]

Lønseddeltekst: Grundløn

B) Mellemledere, husholdningsledere, familieplejekonsulenter og socialpædagogiske konsulenter

Grundlønnen for mellemledere, husholdningsledere, familieplejekonsulenter og socialpædagogiske konsulenter, der er ansat jf. § 1, stk. 7, og § 2, stk. 1, nr. 4 og 5, samt de i § 2 nævnte institutioner, er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin
Stedfortræder for forstander eller for institutionsleder	
• I kommuner, bortset fra København og Frederiksberg	36+5.000 kr.
• I Københavns og Frederiksberg Kommune	36+5.000 kr. eller 42+5.000 kr.
Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander	
• I kommuner, bortset fra København og Frederiksberg	36+5.000 kr.
• I Københavns og Frederiksberg Kommune	36+5.000 kr. eller 42+5.000 kr.
Viceforstandere ved institutioner med intern skolefunktion	36+5.000 kr.
• I kommuner, bortset fra København og Frederiksberg	36+5.000 kr.
• I Københavns og Frederiksberg Kommune	36+5.000 kr. eller 42+5.000 kr.
Stedfortræder for centerleder	
• I kommuner, bortset fra København og Frederiksberg	36+5.000 kr.
• I Københavns og Frederiksberg Kommune	36+5.000 kr. eller 42+5.000 kr.
Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger	36+5.000 kr.
Dagcenter-/daghjemsledere, der ikke er institutionsledere	36+5.000 kr.
Afdelingsleder	34+5.000 kr.
Familieplejekonsulenter, jf. § 2, stk. 1, nr. 4	35+5.000 kr.
Øvrige institutionsansatte konsulenter i Københavns og Frederiksberg Kommune	34+5.000 kr.
Husholdningsledere	19+3.000 kr.
Pædagogiske konsulenter, jf. § 2, stk. 1, nr. 5, litra A	42+1.000 kr.
Pædagogiske konsulenter, jf. § 2, stk. 1, nr. 5, litra B	37+5.355 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn

**Bemærkning**

Ansatte med mulighed for indplacering på 2 forskellige grundlønsniveauer indplaceres efter lokal aftale.

*Stk. 3*

**[O.18]** Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2019, jf. § 5, stk. 2, litra A, sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Ansatte med personlige lønordninger/lønindplaceringer er ikke omfattet heraf. **[O.18]**

## § 6. Funktionsløn

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Til ansatte ydes følgende centralt aftalte tillæg:

1. Til ansatte på lukkede/sikrede afdelinger eller afsnit ydes et pensionsgivende funktionstillæg, der mindst udgør 8.700 kr.

Lønseddeltekst: Lukket-/sikret afd.

2. Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der lokalt aftales et funktionstillæg.

Lønseddeltekst: Praktikvejl. tillæg

3. Til ansatte efter denne overenskomst, der deltager i koloniophold eller ferierejser for grupper, ydes et funktionstillæg, der på hverdage mindst udgør 211,19 kr. pr. døgn og for søn- og helligdage mindst udgør 421,86 kr. pr. døgn

Lønseddeltekst: Kolonitillæg grupper

4. Til ansatte ved tidligere amtslige plejehjem i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, hvor det øvrige personale har krav på tøjpenge, ydes et ikke-pensionsgivende funktionstillæg, der mindst udgør 2.400 kr. årligt (ureguleret).

Lønseddeltekst: Tøjpenge

*Stk. 3*

Til mellemledere, husholdningsledere, familieplejekonsulenter og socialpædagogiske konsulenter ydes følgende tillæg:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Tillæg</i>
Stedfortræder for forstander ved døgninstitutioner og botilbud med grundløn 36+5.000 kr. Lønseddeltekst: F-tillæg stedfort.	14.000 kr.
Stedfortræder for forstander ved døgninstitutioner og botilbud med grundløn 42+5.000 kr. Lønseddeltekst: F-tillæg stedfort.	14.800 kr.
Viceforstander ved døgninstitution med skole med grundløn 36+5.000 kr. Lønseddeltekst: F-tillæg v.forstander	17.000 kr.
Viceforstander ved døgninstitution med skole med grundløn 42+5.000 kr.	18.000 kr.

Lønseddeltekst: F-tillæg v.forstander	
Afdelingsleder der er stedfortræder for forstander ved døgninstitution med grundløn 36+5.000 kr. Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder	14.000 kr.
Afdelingsleder der er stedfortræder for forstander ved døgninstitution med grundløn 42+5.000 kr. Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder	14.800 kr.
Afdelingsleder ved selvstændig afdeling Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder	14.000 kr.
Dagcenter- og daghjemsleder, jf. § 2 stk. 1, litra C, der ikke er institutionsleder Lønseddeltekst: F-tillæg dag-leder	7.000 kr.
Afdelingsleder ved døgninstitution Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder	12.500 kr.
Familieplejekonsulenter Lønseddeltekst: F-tillæg familieplejekonsulent	7.000 kr.
Institutionsansatte konsulenter Lønseddeltekst: F-tillæg instit. Konsulent	7.000 kr.

De ovenfor nævnte funktionstillæg finder tilsvarende anvendelse for de i Bilag B nævnte grupper. Husholdningsledere og socialpædagogiske konsulenter ansat i kommunale forvaltninger er ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser om centralt fastsat funktionsløn.

#### *Stk. 4*

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

#### **Bemærkning:**

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- 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.

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se Bilag C.

## **§ 7. Kvalifikationsløn**

### *Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Socialpædagoger, hjemmevejledere og faglærere (basisstillinger), der har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30.

Grundlønstillægget, jf. § 5, stk. 2, bevares.

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 34.

Grundlønstillægget, jf. § 5, stk. 2, bevares.

Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

*Stk. 3*

Til husholdningsledere ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 4.100 kr. årligt.

Lønseddeltekst: Kval.tillæg husholdning

*Stk. 4*

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

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se Bilag C.

## **§ 8. 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 medarbejdere 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.

## **§ 9. Overgangsbestemmelser**

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg findes i Protokollat 2.

## § 10. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18 Opsigelse og § 19 Øvrige ansættelsesvilkår.

### Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområder, er til-  
lagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle må-  
nedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funkti-  
onærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efter-  
løn (jf. funktionærlovens § 8).

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

## § 11. Pension

### Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere  
og socialpædagoger (PKA) for:

1. ansatte som har gennemført uddannelsen som pædagog, jf. § 1, stk. 2 og 3
2. husholdningsledere
3. ansatte, som er fyldt 21 år, uden gennemført uddannelse som pædagog.

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

### Bemærkning:

Med ansatte uden gennemført uddannelse som pædagog menes personer, som  
er ansat efter overenskomsten på dispensation eller med anden uddannelses-  
mæssig baggrund, jf. overenskomstens § 1, stk. 4, 5 og 6.

### Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- 14,0% **[O.18]**(pr. 1. april 2019: 14,1%)**[O.18]** for ansatte i basisstillinger og hushold-  
ningsledere
- 14,8% for mellemedere
- 14,8% **[O.18]**(pr. 1. april 2019: 14,9%)**[O.18]** for familieplejekonsulenter og instituti-  
onsansatte konsulenter
- 15,3% **[O.18]**(pr. 1. april 2019: 15,4%)**[O.18]**for socialpædagogiske konsulenter

af de pensionsgivende lønde, hvoraf en 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

### Stk. 3

Bestemmelserne i § 11 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra sta-  
ten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomhe-  
der, pensionerede reglementsansatte og andre, der får egenpension eller understøttelse  
fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

**Bemærkning:**

Ansatte på delpension er i relation til stk. 3 ikke at betragte som pensionerede, og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

*Stk. 4*

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt, jf. dog § 6, stk. 2, nr. 4 og stk. 4, og § 7, stk. 4. Eventuel pension af resultatløn følger af § 8. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

*Stk. 5*

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, jf. § 11, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

*Stk. 6*

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PKA A/S, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup.

Pensionsordningen indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

*Stk. 7*

Der tilkommer udover de i stk. 1-2 og 4 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

*Stk. 8*

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 2, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

*Stk. 9*

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

*Stk. 10*

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

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

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.



- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke-pensionsgivende.  
c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

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

#### Stk. 11

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

## § 12. ATP

### Stk. 1

1. For ansatte gælder følgende ATP-satser:

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.

## § 13. Arbejdstid m.m.

### Stk. 1 Arbejdstid for socialpædagoger, husholdningsledere og mellemlidere

Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11) og Aftale om hviletid og fridøgn (64.17) gælder.

#### Bemærkning:

Husholdningsledere er ikke omfattet af bestemmelserne vedrørende rådighedstjeneste (vagt).

### Stk. 2

Ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, er ikke omfattet af følgende bestemmelser i Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11), § 2, § 3, stk. 1, 2, 3, 4, 5 punkt b og 6, § 4, stk. 2, 5, 6 og 7, § 5, stk. 1 for så vidt angår nedskrivning samt 3 og 4 (for så vidt angår nedskrivning, jf. § 3, stk. 6 og § 5, stk. 1), § 6, § 7, § 8, § 11 og § 13, stk. 3.

#### Bemærkning:

[O.18] Der er ikke med opstillingen i stk. 2 tiltænkt hverken en udvidelse eller indskrænkning i forhold til de undtagelser, jf. § 1, stk. 2 og 3, i Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv., som indtil 1. april 2016 var gældende for ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol.

Det forudsættes, at ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, og som, jf. stk. 2, er undtaget fra bl.a. reglerne om nedskrivning, ikke som en konsekvens heraf skal arbejde flere timer eller flere dage end øvrige ansatte, der har ret til frihed i henhold til § 4, stk. 4, og § 5, jf. § 3, stk. 6, i Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11). [O.18]

*Stk. 3*

1. Hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 15.900 kr. årligt. Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid, ydes i stedet et tillæg på 26.500 kr. årligt.

Lønseddeltekst: Unddrage kontrol

**Bemærkning:**

Forudsætningen for at yde tillæg efter nr. 1 er, at mindst halvdelen af tjenesten ikke er skemalagt og hermed unddraget kontrol. Tillæggene ydes som compensation for aften- og nattillæg, tillæg for delt tjeneste og rådighedsvagtbetaling. Endvidere dækker tillæggene tilfældigt forekommende overarbejde, med mindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret. Ved anvendelse af lokal løndannelse kan det lokalt aftales, at tillægget er pensionsgivende.

I øvrigt bemærkes, for så vidt angår hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste helt eller delvis unddrager sig kontrol, og på den baggrund modtager et fast månedligt tillæg som compensation for bl.a. aften-/nattillæg og tillæg for delt tjeneste, kan de pågældende selv tage højde for den tid, der måtte medgå til tilfældigt forekommende overarbejde, tilkald mv. ved tilrettelæggelsen af tjenesten, således at 37 timers arbejdsnormen (eller ved deltidsansættelse den aftalte, gennemsnitlige ugentlige arbejdstid) tilstræbes overholdt.

I forbindelse med afvikling af eventuel opsparet tjenestetid som følge af tilfældigt forekommende overarbejde, tilkald mv., har den enkelte medarbejder ikke noget retskrav på frihed på bestemte tidspunkter, men tilrettelæggelsen af en sådan afvikling må – på samme måde som medarbejdernes egen tilrettelæggelse af tjenesten i øvrigt – stedse ske, således at afviklingen er driftsmæssigt mulig og forsvarlig.

Der vil ikke i relation til en sådan afvikling af opsparet tid være krav på vikardækning, ligesom der hverken i det løbende ansættelsesforhold eller ved fratræden vil være krav på konvertering af eventuelle opsparede timer til betaling. Afvikling af evt. opsparet tjenestetid forudsætter i øvrigt også i en opsigelsesperiode, at dette er driftsmæssigt muligt og forsvarligt.

Ud over tillæggene kan der alene vederlægges for arbejde på søndage efter § 13, stk. 2A, fjerde bombe) i aftalen om arbejdstid mv. (64.11) og for arbejde på lørdage efter bestemmelsen i § 13, stk. 2A, tredje bombe) i samme aftale.

2. For hjemmevejledere kan kommunalbestyrelsen og den lokale afdeling af Socialpædagogerne aftale, at de i nr. 1 nævnte tillæg ydes hjemmevejledere som i større eller mindre udstrækning selv tilrettelægger deres arbejde.

**Bemærkning:**

Tillæg ydet efter nr. 2 forudsættes at dække compensation for aften- og nattillæg, tillæg for delt tjeneste og rådighedsvagt. Endvidere dækker tillæggene tilfældige forekommende overarbejde, medmindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret.

*Stk. 4 Arbejdstid for socialpædagogiske konsulenter*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer, der som hovedregel fordeles på ugens 5 første hverdage.

Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

**Bemærkning:**

Det bemærkes, at da en del af en pædagogisk konsulents arbejde i reglen forudsættes at foregå uden for normal arbejdstid, finder KL det betænkeligt, at en pædagogisk konsulent er omfattet af et flekstidssystem, såfremt dette medfører, at aftenmøder uden for normal arbejdstid ikke kan medtages ved opgørelse af den pågældendes ugentlige/månedlige arbejdstid.

Det er herved forudsat, at der sker opgørelse af den ugentlige/månedlige arbejdstid med henblik på evt. afspadsering.

Parterne er i denne forbindelse enige om, at arbejdstiden opgøres kvartalsvis, og at merarbejde så vidt muligt skal afspadseres i det efterfølgende kvartal.

I tilfælde, hvor der midlertidigt måtte blive pålagt en pædagogisk konsulent en arbejdsbyrde, der væsentligt overstiger gennemsnitlig 37 timer ugentlig, og hvor det ikke drejer sig om en ganske kortvarig periode, vil der kunne ydes den pågældende en kompensation herfor i form af frihed eller betaling.

Der henvises i denne forbindelse til aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd (21.52).

Det bemærkes, at pædagogiske konsulenter, jf. ovenstående, ikke er omfattet af den i stk. 1 nævnte aftale.

*Stk. 5 Deltidsansatte*

For deltidsansatte foretages ændring af den aftalte løkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

**§ 14. Koloniophold og ferierejser for grupper**

*Stk. 1*

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper gælder (64.21), jf. dog stk. 2.

**Bemærkning:**

Det bemærkes, at der mellem overenskomstens parter er enighed om, at aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler.

*Stk. 2*

Mellem kommunalbestyrelsen og Socialpædagogernes lokale afdeling kan der indgås aftale vedrørende vilkår for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper.

**Bemærkning:**

Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om en aftale om vilkår for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper, gælder bestemmelsen i stk. 1.

**§ 15. Barns 1. og 2. sygedag**

*Stk. 1*

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

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

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 2*

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

## **§ 16. Tjenestefrihed**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

## **§ 17. Udgifter ved tjenesterejser**

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder ved ansættelsesmyndigheden.

## **§ 18. 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 opsigelsesvarsel (120 dages reglen) finder ikke anvendelse.

**Bemærkning:**

Der er mellem overenskomstens parter enighed om at henstille følgende til kommunalbestyrelserne:

"Når en ansat afskediges, fordi hans stilling inddrages, fx hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal kommunalbestyrelsen tilstræbe at søge pågældende beskæftiget i anden stilling.

Som led i disse bestræbelser henstilles, at personaleorganisationen ved opsigelse af driftsoverenskomster og omstruktureringer af større omfang orienteres, inden der træffes endelig beslutning herom, og at afskedigelser - uanset det i stk. 1, omtalte opsigelsesvarsel - sker med længst muligt varsel i det enkelte tilfælde".

*Påtænkt uansøgt afsked*

*Stk. 2*

I henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Socialpædagogerne ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

### *Stk. 3*

Organisationen 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 organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

#### **Bemærkning:**

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at foranstående meddelelse ikke er fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Socialpædagogerne  
CVR-nummer 63140228

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: [sl\\_sikker\\_fa@sl.dk](mailto:sl_sikker_fa@sl.dk)

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

### *Stk. 4*

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden forinden afskedigelse finder sted, hvis organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

For ansatte ansat på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af to uger efter udsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle sønehelligdage.

### *Uansøgt afsked*

### *Stk. 5*

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen 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 organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

*Stk. 7*

Socialpædagogerne kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold. Organisationens kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

*Afskedigelsesnævn*

*Stk. 8*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Socialpædagogerne 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 inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

*Stk. 9*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af Socialpædagogerne, 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 voldgiftsretter, kapitel 2.

*Stk. 10*

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

For afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af afskedigelsesnævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

*Stk. 11*

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.

## § 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

*Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår*

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplistet i Bilag D.

*Stk. 2 Seniordage*

- a) Ansatte bortset fra de i litra B nævnte er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år
  - 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 59 år
  - 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år.
- b) Husholdningsledere og socialpædagogiske konsulenter, jf. § 2, stk. 1, nr. 5, og stk. 3, nr. 2, er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
  - 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
  - 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år.

### Bemærkning

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 58 år/60 år.

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

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

Ansatte, jf. litra A:

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Seniordage i alt
Det kalenderår den ansatte fylder 58 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår den ansatte fylder 59 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år	4 dage	1 dag	5 dage

Husholdningsledere og socialpædagogiske konsulenter, jf. litra B:

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Seniordage i alt
Det kalenderår den ansatte	2 dage	3 dage	5 dage

fylder 60 år			
Det kalenderår den ansatte fylder 61 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår den ansatte fylder 62 år	4 dage	1 dag	5 dage

### *Stk. 3 Udviklingsplan*

Socialpædagoger er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 4.

### *Stk. 4 Kompetencefond*

De ansatte 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](http://www.denkommunalekompetencefond.dk). Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Socialpædagogerne.

### *Stk. 5 Tryghedspulje*

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45)

#### **Bemærkning:**

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. [O.18] Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. [O.18] Der søges via [www.tryghedspuljen.dk](http://www.tryghedspuljen.dk). Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Socialpædagogerne.

### *Stk. 6 Fleksjob*

Socialpædagoger er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 5.

### *Stk. 7 Personalegoder*

Socialpædagoger er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 6.

## **Kapitel 3. Timelønnede**

### **§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling**

#### *Stk. 1*

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen efter § 5, stk. 2, litra A, § 6, stk. 1, og § 7, stk. 1 og 2.

Hvis ansættelse sker i mellemløstilling dog efter § 5, stk. 2, litra B, § 6, stk. 1 og 3, og § 7, stk. 1 og 3.

I beregningen indgår eventuelt overgangstillæg/-trin, jf. Protokollat 2.

#### *Stk. 2*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.



*Stk. 3*

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

## **§ 21. Pension**

*Stk. 1*

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA) for

1. socialpædagoger, som
  - a) er fyldt 21 år, og
  - b) har mindst 52 ugers sammenlagt beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år
2. pædagoger, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Det samlede pensionsbidrag fremgår af § 11, stk. 2.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor begge betingelserne er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

### **Bemærkning**

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

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

*Stk. 2*

Socialpædagoger, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 11 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

*Stk. 3*

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 11, stk. 3 og 6-11.

## **§ 22. Arbejdstid**

*Stk. 1*

Aftale vedrørende arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogiske område (64.11) gælder.

*Stk. 2*

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper (64.21) gælder for time-lønnede pædagoger, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter.

## § 23. Opsigelse

### Stk. 1

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel.

Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

#### Bemærkning:

Opsigelse kan afgives senest samme dag, som fratræden skal ske ved tjenestens ophør.

## § 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

### Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Timelønnede socialpædagoger er omfattet af følgende bestemmelse i kapitel 2:

#### § 10 ATP

### Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplyst i Bilag D.

#### Bemærkning:

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under barsel, men er omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

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

## Kapitel 4. Pædagogstuderende

Kapitlet omfatter pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. § 1, stk. 1.

## § 25. Løn og lønberegning

### Stk. 1

Månedslønnen for praktikanter under uddannelse til pædagog er:

	Løn pr. 1. april 2016 (31/3 2000-niveau)	<b>[O.18]</b> Løn pr. 1. april 2019 (31/3-2000-ni- veau)
1. lønnede praktik	7.923 kr.	7.951 kr.
2. lønnede praktik	8.180 kr.	8.209 kr. <b>[O.18]</b>

Lønseddeltækt: Månedsløn

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

#### Bemærkning:

Der optjenes afspadsering for arbejde i aften- natperioden, jf. arbejdstidsaftalens § 13, stk. 3 (8,11%), og afspadsering for arbejde på søn- og helligdage, jf. arbejdstidsaftalens § 13, stk. 2, litra A.

**[O.18]** Studerende, der gennemfører praktikken på et nedsat timetal, jf. § 26, stk. 2, aflønnes med ovennævnte løn uden lønreduktion. **[O.18]**

*Stk. 2*

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

*Stk. 3*

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

$$\frac{\text{Løn pr. md. x (antal kalenderdage, der vedr. praktikuddannelsen i den aktuelle kalendermåned)}}{\text{Antal kalenderdage i den aktuelle måned}}$$

**Bemærkning:**

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage og feriefridage, der afholdes i praktikperioden. Derimod skal der ikke reduceres i lønnen på grund af studiedage i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 28.

## § 26. Arbejdstid

*Stk. 1*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

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

**Bemærkning:**

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

**[O.18]** *Stk. 2*

Hvor praktikanten efter ansøgning har opnået dispensation til nedsættelse af timetallet i praktikperioden, kan den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fastsættes til et lavere timetal end anført i stk. 1.

**Bemærkning:**

Ovenstående vedrører alene dispensation, som er givet i henhold til § 8, stk. 8, i bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog. **[O.18]**

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

De for socialpædagoger på praktikstedet gældende regler om tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for praktikanter ansat efter denne overenskomst.

**Bemærkning:**

Sygedage, feriedage, feriefridage medregnes med den skemalagte arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer. **[O.18]** I forhold til frihed på sønehelligdage foretages der normnedskrivning i henhold til § 3, stk. 6, i Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogiske område (64.11). De timer, som den studerendes tjenestenorm er nedskrevet med, medregnes ved opgørelse af det samlede timetal i praktikperioden, jf. bemærkningen til stk. 1. **[O.18]**

*Stk. 5*

Ved praktikantens deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper medregnes 7,4 timer pr. dag.

Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper. Tillæggets størrelse følger det for socialpædagoger gældende, jf. overenskomstens § 6, stk. 2, nr. 3.

## **§ 27. Mer- og overarbejde**

Der ydes for mer- og overarbejde samme honorering som til en deltidsansat socialpædagog på begyndelsesløn.

**Bemærkning:**

Der henvises til de for deltidsansat pædagogisk personale gældende bestemmelser i Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (64.11).

## **§ 28. Ferie**

Feriegodtgørelse ydes i henhold til bestemmelserne om praktikanter og studerende, der får løn/vederlag i praktikperioden fra kommunen i aftale om ferie for kommunalt ansat personale.

## **§ 29. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag**

De for socialpædagoger på praktikstedet gældende bestemmelser vedrørende løn under sygdom og barns 1. og 2. sygedag finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

## **§ 30. Opsigelse**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

## **§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende)**

*Stk. 1 Øvrige bestemmelser*

Pædagogstuderende er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 8 Resultatløn

§ 17 Udgifter ved tjenesterejser

*Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår*

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

*Stk. 3 Fravær*

Pædagogstuderende er omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) samt af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager i protokollet om samme.

## **Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse**

### **§ 32. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra 1. april 2018, hvor intet andet er anført.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

*Stk. 3*

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

København, den 25. februar 2019

For

KL

Michael Ziegler

Anne Marie Ladefoged

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

## **Protokollat 1 – Arbejdstøj**

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

Ansatte ved tidligere amtslige plejehjem i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, hvor det øvrige personale har krav på tøjpenge, følger reglerne i § 6, stk. 2, nr. 4.

København, den 25. februar 2019

For

KL

Michael Ziegler

Anne Marie Ladefoged

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

## **Protokollat 2 – Forskellige overgangsbestemmelser**

### **Kapitel 1. Medarbejdere, der overgik til ny løndannelse pr. 1. april 1998**

#### *Stk. 1*

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige faste løn, inkl. tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

#### *Stk. 2*

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 blev ydet 1-2 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i kommunen.

#### *Stk. 3*

Overgangstrine(t)ne kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstrine(t)ne indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

### **Kapitel 2. Medarbejdere, der i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgik til ansættelse i kommunerne pr. 1. januar 2007**

#### *Stk. 1*

Bestemmelserne omfatter ansatte,

1. som i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007 overgik fra ansættelse i amterne, til ansættelse i kommunerne, eller
2. som er overgået til ansættelse i en kommune eller under et sammenlægningsudvalg før 1. januar 2007, jf. Protokollat af 10. marts 2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under et sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv.
3. i Bornholms Regionskommune, som pt. er omfattet af amtslige overenskomster/aftaler, og som ikke overgår til regionerne eller staten i forbindelse med opgave- og strukturreformen.
4. ved selvejende institutioner, der med virkning fra 1. januar 2007 indgår driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte pt. er omfattet af amtslige overenskomster, og hvor løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn,

og

- a) som før overgangstidspunktet var omfattet af Overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL (ARF nr. 32.38.1), og
- b) som opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem KL og SL, eller som omfattes af overenskomsten efter aftale mellem parterne (64.01), og som er omfattet af nedenstående bestemmelser.

**Bemærkning:**

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

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

*Stk. 2*

De ansatte er omfattet af Aftale om løngaranti af 10. juli 2006. Kommunen orienterer de ansatte om de ændringer i deres ansættelsesvilkår, der sker pr. 1. april 2008. Eventuelle væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene skal varsles over for den ansatte med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel efter de almindelige ansættelsesretlige regler herom.

*Stk. 3*

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

**Kapitel 3. Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgik til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011**

**§ 1. Hvem er omfattet**

*Stk. 1*

Bestemmelserne omfatter ansatte,

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

Der henvises til Bilag A, hvoraf fremgår hvilke af de i litra b) nævnte stillinger, der er omfattet af den i litra c) nævnte overenskomst.

**Bemærkning:**

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



## **§ 2. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2011**

### *Stk. 1*

Pr. 1. april 2011 indplaceres den ansatte lønmæssigt i overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (64.01)

### *Stk. 2*

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (64.01), er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres. Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter reglerne i den kommunale overenskomst eller aftale i det omfang, tillægget udligner løndelev, der tidligere var pensionsgivende.

## **§ 3. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb**

Kommunen kan med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer en højere løn end lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen. Lønnen kan fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen.

## **§ 4. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring**

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af overflytningen, kan kommunen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra 1. april 2011 og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

### **Bemærkning:**

Løngarantien ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med væsentlige stillingsændringer.

Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i perioden frem til overenskomstperiodens udløb.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring gælder.

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

## **§ 5. Særligt vedrørende tjenestemænd**

Bestemmelserne i §§ 2-4 gælder kun, hvis denne aftale stiller de pågældende tjenestemænd bedre end tjenestemandensregulativets § 37 eller tilsvarende regel.

### **Bemærkning:**

Reglementsansatte følger i denne sammenhæng vilkårene for tjenestemænd.

## **§ 6. Øvrige særvilkår efter overenskomstperiodens udløb**

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

København, den 25. februar 2019

For

KL

Michael Ziegler

Anne Marie Ladefoged

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

## **Protokollat 3 – Vedrørende socialpædagogers varetagelse af konsulentopgaver**

### **§ 1. Område**

#### *Stk. 1*

Protokollatet omfatter socialpædagoger ansat efter socialpædagogoverenskomsten (64.01), og hvor kommunen/arbejdspladsen som led i sin virksomhed udfører konsulentopgaver, herunder undervisning for eksterne kunder og hvor kommunen ønsker, at gøre brug af socialpædagogen til at løse konsulentopgaver.

#### *Stk. 2*

Såfremt socialpædagogen udfører konsulentopgaver, jf. stk. 1, skal det lokalt aftales, om varetagelsen af konsulentopgaverne skal ske som en del af ansættelsesforholdet, jf. § 2, eller uden for ansættelsesforholdet, jf. § 3.

### **§ 2. Som del af det primære ansættelsesforhold**

Varetages konsulentopgaverne som en del af ansættelsesforholdet følges reglerne i overenskomsten.

Der kan ydes funktionsløn for varetagelse af de nævnte arbejdsopgaver.

### **§ 3. Uden for det primære ansættelsesforhold**

Varetages konsulentopgaverne uden for det egentlige ansættelsesforhold sker løsningen af arbejdsopgaverne frivilligt og uden for arbejdstiden.

Der skal lokalt aftales en honorering som ligger uden for socialpædagogens ansættelsesforhold.

København, den 25. februar 2019

For

KL

Michael Ziegler

Anne Marie Ladefoged

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

## **Protokollat 4 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan**

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

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

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: [www.vpt.dk](http://www.vpt.dk). Endvidere henvises til [www.kompetenceweb.dk](http://www.kompetenceweb.dk).

### **§ 1. Formål**

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

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

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

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

### **§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning**

#### *Stk. 1*

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

#### **Bemærkning:**

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

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

#### *Stk. 2*

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

#### *Stk. 3*

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

### **§ 3. Drøftelse**

#### *Stk. 1*

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

#### *Stk. 2*

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

#### *Stk. 3*

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

København, den 25. februar 2019

For

KL

Michael Ziegler

Anne Marie Ladefoged

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

## **Protokollat 5 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob**

### **§ 1. Ansat før 1. januar 2013**

#### *Stk. 1*

For medarbejdere ansat 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 parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

### **§ 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.

København, den 25. februar 2019

For

KL

Michael Ziegler

Anne Marie Ladefoged

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

## **Protokollat 6 – 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 løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

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 skattebegunstigede 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, helbredsbehandling, zoneterapi).

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

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/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, litra a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i nr. 3, litra a-d nævnte.

København, den 25. februar 2019

For

KL

Michael Ziegler

Anne Marie Ladefoged

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen



## Bilag A – Oversigt over uddannelser

Bilag til overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. vedrørende uddannelser, der sidestilles med uddannelsen til pædagog.

### a) Følgende nuværende uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:

1. Diakoner fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Århus).
2. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
3. Rudolf Steiner-uddannelsen fra
  - a) Marjattas Seminarium med det 4. teori år (hvor det 4. teoriår er gennemført i Schweiz eller i Danmark).
  - b) Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune.
  - c) Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus.
4. Andre end de under nr. 1 – 4 nævnte uddannelser, hvis den pågældende tidligere er meddelt godkendelse i uddannelsesmæssig henseende.
5. Ved hjem for spæde børn endvidere sygeplejerskeuddannede.

### b) Følgende tidligere uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:

Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen., fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse), statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse), omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særforsorgen, socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)), fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog) og andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

**Bilag B – Personale, til hvem grundlønshøjelsen pr. 1. april 2003 blev givet som et tillæg.**

*Mellemledere og konsulenter, jf. overenskomstens § 5, til hvem grundlønshøjelsen pr. 1. april 2003 blev givet som et tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn indplaceres som følger.*

Stillingsbetegnelse	Løntrin fra 01.04.2011	Løntrin fra 01.01.2012
Stedfortræder for forstander eller for institutionsleder		
• I kommuner bortset fra København og Frederiksberg	33+4.000 kr.	33+5.000 kr.
• I København og Frederiksberg	33+4.000 kr. eller 40+4.000 kr.	33+5.000 kr. eller 40+5.000 kr.
Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander		
• I kommuner bortset fra København og Frederiksberg	33+4.000 kr.	33+5.000 kr.
• I København og Frederiksberg	33+4.000 kr. eller 40+4.000 kr.	33+5.000 kr. eller 40 +5.000 kr.
Viceforstandere ved institutioner med intern skolefunktion		
• I kommuner bortset fra København og Frederiksberg	33+4.000 kr.	33 + 5.000 kr.
• I København og Frederiksberg	33+4.000 kr. eller 40+4.000 kr.	33+5.000 kr. eller 40+5.000 kr.
Stedfortræder for centerleder		
• I kommuner bortset fra København og Frederiksberg	33+4.000 kr.	33+5.000 kr.
• I København og Frederiksberg	33+4.000 kr. eller 40+4.000 kr.	33+5.000 kr. eller 40+5.000 kr.
Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger	33+4.000 kr.	33+5.000 kr.
Dagcenter-/daghjemsledere, der ikke er institutionsledere	33+4.000 kr.	33+5.000 kr.
Afdelingsleder	31+4.000 kr.	31+5.000 kr.
Familieplejekonsulenter	31+4.000 kr.	31+5.000 kr.
Øvrige institutionsansatte konsulenter i København og Frederiksberg	31+4.000 kr.	31+5.000 kr.

Grundlønstillægget, der blev givet i forbindelse med grundlønshøjelsen 01-04-2003, bevares uændret.

## **Bilag C – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn**

1.

***Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn til mellemlidergruppen kan nedenstående liste anvendes.***

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

- Antal beboere/brugere af institutionen eller afdelingen,
- beboer-/brugersammensætningen, herunder særligt krævende brugere eller beboere,
- antal beskæftigede ved institutionen,
- ledelsesansvar i forhold til områder, der ligger uden for institutionen,
- kompetence i forhold til budget og personaleledelse, og
- vejlednings- og konsulentopgaver i forhold til praktikanter og eksterne samarbejdspartnere.

Endvidere kan der gives funktionstillæg begrundet i de konkrete forhold for den arbejdstilrettelæggelse, som gælder på den enkelte institution mv.

Bestemmelsen om stillingsmæssig lønfastsættelse indebærer, at der skal indgås aftale om den løn (grundløn samt funktionsløn), hvormed stillingen opslås. For den konkrete stillingsindehaver kan der udover den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

2.

***Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn til mellemlidergruppen kan nedenstående liste anvendes.***

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som lederen har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan fx være:

- Ledelseserfaring fra tilsvarende eller lignende områder.
- Ledelseserfaring erhvervet i nuværende stilling.
- Deltagelse i og gennemførelse af årskursus.
- Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt.
- Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.

3.

***Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn til basisgruppen kan nedenstående liste anvendes.***

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

- Arbejde inden for specielle områder, eksempelvis psykiatrien, familiebehandling, o.l.

- Opsøgende opgaver, der ligger uden for institutionen.
- Supervisionsopgaver.
- Projekt- og udviklingsopgaver.
- Særlige opgaver i forbindelse med undervisning.

4.

***Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn til basisgruppen kan nedenstående liste anvendes.***

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som medarbejderen har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan fx være:

- Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder, erhvervet før ansættelsen.
- Erfaring erhvervet i nuværende stilling.
- Deltagelse i og gennemførelse af årskursus.
- Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt.
- Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.

## Bilag D – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?	Omfatter pædagogstuderende?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja	Nej
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11) <sup>1</sup>	Ja	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja <sup>2</sup>	Ja <sup>3</sup>
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja	Nej
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja <sup>4</sup>	Ja <sup>5</sup>
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja	Nej
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja
29	Retstviftalen (05.61)	Ja	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja

<sup>1</sup> Aftalen træder først i kraft den 1. september 2020.

<sup>2</sup> Kun omfattet af kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager.

<sup>3</sup> Kun omfattet af kapitel 7 om omsorgsdage og kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager.

<sup>4</sup> Dog ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

<sup>5</sup> Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.

33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Nej