

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse

KL

Organisationer i KTO

Indholdsfortegnelse	Side
Område, definition og formål.....	3
§ 1. Aftalens område	3
§ 2. Definition og formål	3
§ 3. Udmøntningsgaranti i 2010.....	3
§ 4. Beregningsgrundlag.....	4
§ 5. Opgørelse	4
§ 6. Hvilke aftaler indgår i opgørelsen	5
§ 7. Tvisteløsningsregler.....	5
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse	6
Bilag 1 - Personalegrupper, som ikke er omfattet af udmøntningsgarantiaftalen	11
Bilag 2 - Det lokale økonomiske råderum.....	19
Bilag 3 - Udmøntningsgarantigrupper pr. 1. april 2010.....	22
Placering i udmøntningsgrupper af overenskomster.....	23
Bilag 4 - Beregningsgrundlag.....	32
Bilag 5 - Beregning af forbrug	33
Pkt. I. Belastning for lønordninger	33
Pkt. II. Timelønnede	33
Pkt. III. Pensionsforbedringer	33
Pkt. IV. Udgifter til uddannelsesformål.....	33
Bilag 6 - Særlig opdeling af udmøntningsgruppe 2	35

Område, definition og formål

§ 1. Aftalens område

Stk. 1

Aftalen gælder for kommunalt ansatte, som er omfattet af en overenskomst i KL's forhandlingsområde, hvori der henvises til denne aftale.

Bemærkning:

[O.08] Aftalen omfatter ikke de personalegrupper, der er nævnt i bilag 1. [O.08]

Selvejende institutioner omfattes af en kommunal udmøntningsgaranti i samme omfang, som selvejende institutioner er omfattet af overenskomster med lokal løndannelse.

Stk. 2

Aftalen omfatter ikke § 60-selskaber mv. [O.08] samt virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster. [O.08]

§ 2. Definition og formål

Stk. 1

Der beregnes i hver kommune en udmøntningsgaranti vedrørende nye midler til lokal løndannelse, jf. § 3.

Stk. 2

Udmøntningspligten angår centralt afsatte midler ved de enkelte organisationsforhandlinger. Summen af disse midler udgør udmøntningsgarantien. Den forholdsmæssige andel af den samlede sum er den enkelte kommune forpligtet til at anvende til lokal løndannelse til de personalegrupper, der er omfattet af garantien.

Stk. 3

Udmøntningsgarantien er dokumentation for, at de afsatte nye midler anvendes.

Stk. 4

Udmøntningsgarantien udgør et minimum; der er ikke noget maksimum. Det samlede råderum for de lokale forhandlinger udgøres af de elementer, der indgår i bilag 2.

§ 3. Udmøntningsgaranti i 2010

[O.08] Udmøntningsgarantien i 2010 omfatter alle personalegrupper, der er omfattet af denne aftale. Udmøntningsgarantien opdeles i et antal grupper, jf. bilag 3.

Bemærkning:

I 2010 er der med virkning fra 1. april afsat 1,25% eller 0,7% af lønsummen i nye midler til lokal løndannelse til de pågældende personalegrupper.

De afsatte midler er til udmøntning med virkning fra 1. april 2010. [O.08]

§ 4. Beregningsgrundlag

[O.08] Beregningsgrundlaget for udmøntningsgarantien baseres på den udbetalte løn i maj 2009, jf. bilag 4. Grundlaget opregnes med stigningen i reguleringsprocenten fra og med 30. september 2009 til og med 1. april 2010 tillagt 0,40 pct. point. [O.08]

Bemærkning:

En repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation orienteres om kommunens beregningsgrundlag i god tid før forhandlingerne indledes.

[O.08] Hvis der er sket væsentlige ændringer i forudsætningerne for beregningsgrundlaget, optages der forhandling mellem de centrale parter om justering af beregningsgrundlaget i den pågældende kommune, hvis en af de centrale parter anmoder herom.

Med tillæggelsen af 0,40 pct. point indregnes værdien af forhøjelsen af særlig feriegodtgørelse i 2010. [O.08]

§ 5. Opgørelse

Stk. 1

[O.08] Forbruget opgøres pr. 1. april 2010.

Stk. 2

Opgørelsesniveauet er værdien pr. 1. april 2010.

Stk. 3

Grundlaget for opgørelsen er den årlige varige merudgift.

Bemærkning:

Beregning af forbrug sker efter principperne i bilag 5.

Stk. 4

Til dokumentation af udmøntningsgarantien udleverer kommunen senest den 1. februar 2010 en foreløbig statusopgørelse til de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Opgørelsen skal indeholde status over de samlede aftaler vedr. nye midler fordelt på løngarantigrupper. Opgørelsen skal særskilt angive, hvor stor en del af forbruget, som man lokalt evt. ikke er enige om, skal indgå i opgørelsen, jf. § 6, nr. 2. [O.08]

Bemærkning:

En repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation kan anmode om, at kommunen fremlægger en mere specificeret udskrift af statusopgørelsen for den relevante løngarantigruppe. Den specificerede udskrift skal indeholde foreliggende oplysninger om, med hvilket beløb alle de medarbejdere, der har fået del i midlerne i udmøntningsåret, indgår i opgørelsen. Videre skal det særskilt angives for hvilke medarbejdere, man lokalt ikke er enige om, at forbruget skal indgå i opgørelsen, jf. § 6, nr. 2.

Hvis repræsentanten modtager en udskrift, skal vedkommende kvittere for, at udskriften ikke udleveres til andre end tredjemand, der har en berettiget interesse i udskriften i henhold til Persondataloven. En anden faglig organisation, der har forhandlings- og aftaleret for andre medarbejdere omfattet af den samme garantigruppe, betragtes som berettiget interesserede.

Stk. 5

[O.08] Den enkelte kommune skal have opfyldt udmøntningsgarantien pr. 1. april 2010.

Stk. 6

Til dokumentation for opfyldelse af udmøntningsgarantien udleverer kommunen senest den 1. maj 2010 en endelig statusopgørelse til de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer med det indhold, som er anført i stk. 4. **[O.08]**

§ 6. Hvilke aftaler indgår i opgørelsen

[O.08]I opgørelsen indgår alene summen af lokale aftaler, der med virkning fra den 1. april 2010 udmøntes med hjemmel i bestemmelser om lokal løndannelse. **[O.08]** Dog indgår følgende aftaler ikke i opfyldelsen af udmøntningsgarantien:

1. Aftaler om lokal løndannelse i forbindelse med nyansættelse.
2. Aftaler der lokalt er enighed om, helt eller delvist erstatter/viderefører tidligere aftaler. Hvis der lokalt ikke kan opnås enighed herom, beslutter arbejdsgiveren i første omgang, om aftalen medtages i opgørelsen. Konstateret uenighed skal fremgå af aftalen. Hvis der i forbindelse med den afsluttende opgørelse er usikkerhed, om garantien i sin helhed er opfyldt, tager man stilling til alle de tilfælde, hvor der var uenighed, om en lønaftale skal medtages eller ej.
3. **[O.08]**Aftaler om engangsbeløb samt resultatløn.

Bemærkning:

Udmøntningstidspunktet belyses med følgende to eksempler:

Eksempel 1:

I januar 2010 indgås en ny aftale om løntillæg efter aftale om lokal løndannelse med ikrafttrædelse fra den 1. april 2010 – dette forbrug indgår i opgørelsen af udmøntningsgarantien.

Eksempel 2:

I december 2009 indgås en ny aftale om løntillæg efter aftale om lokal løndannelse med ikrafttrædelse fra den 1. februar 2010 – dette forbrug indgår ikke i opgørelsen af udmøntningsgarantien. **[O.08]**

§ 7. Tvisteløsningsregler

Stk. 1

[O.08]Sager om manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien skal senest rejses med udgangen af maj måned 2010 på baggrund af den endelige opgørelse, jf. § 5, stk.

6. **[O.08]** Påtaleberettigede er i fællesskab lokale repræsentanter for en flerhed af de personalegrupper, som er omfattet af samme garantigruppe.

Stk. 2

Uenighed om udmøntningsgarantiens opgørelse og opfyldelse forhandles først mellem de lokale parter med henblik på at opnå enighed. Hvis der ikke kan opnås enighed på det lokale niveau, kan organisationsrepræsentanterne rejse sagen overfor de centrale parter som en retstvist (mæglingssmøde og voldgift).

Stk. 3

Når parterne vurderer, om udmøntningsgarantien er opfyldt, kan der tages hensyn til forslag fremsat af arbejdsgiver, der (endnu) ikke er indgået aftale om.

Stk. 4

Manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien er ikke et overenskomstbrud, men medfører sanktion i form af et strafbeløb. Strafbeløbet udgør 15% af den manglende udmøntning.

Stk. 5

Den manglende udmøntning samt et strafbeløb skal i første omgang bruges til lokal løndannelse i kommunen efter lokal aftale, og skal i sidste ende anvendes lokalt efter aftale mellem de centrale parter.

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2008.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelse skal ske skriftligt.

København den 28. april 2009

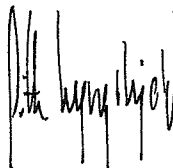
For

KL



For

Arkitektforbundet



For

Bibliotekarforbundet

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

For

BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk

For

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

For
Dansk El-forbund

For
Dansk Farmaceutforening

For
Dansk Formands Forening

For
Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund

For
Dansk Funktionærforbund

For
DM (Dansk Magisterforening)

For
Dansk Metal

For
Dansk Psykolog Forening

For
Dansk Socialrådgiverforening

For
Dansk Tandlægeforening

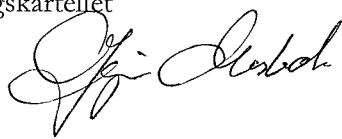
For
Den Danske Landinspektørforening

For
Fagligt Fælles Forbund - 3F

For
FOA - Fag og Arbejde

For
Foreningen af Levnedsmiddelingenører og -kandidater

For
Forhandlingskartellet



For
Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark

For
Foreningen af Kommunale Chefer

For
Foreningen af Speciallæger

For
Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet (FMM)

For
Gymnasieskolernes Lærereforening

For
HK/KOMMUNAL

For
Ingeniørforeningen i Danmark

For
Jordbrugsakademikerne

For
Landsklubben For Deltidsansatte Brandfolk

For
Ledernes Hovedorganisation

For
Lærernes Centralorganisation

For
Malerforbundet i Danmark

For
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark

For
Socialpædagogernes Landsforbund

For
Tandlægenes Nye Landsforening

For
Teknisk Landsforbund

For
Yngre Læger

Bilag 1 - Personalegrupper, som ikke er omfattet af udmøntningsgarantiaftalen

Oversigten angiver, hvilke overenskomster, der har personalegrupper, som ikke er omfattet af udmøntningsgarantiaftalen.

En A-markering betyder, at kun nogle af overenskomstens personalegrupper ikke er omfattet af udmøntningsgarantien. Det er her med en bemærkning oplyst, hvilke stillingskategorier, der ikke er omfattet af garantien.

Samlemappenumre til brug for KMD's lønsystem.

KL = 00.00

KBH = 5-00.00

FRB = 6-00.00

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
	30.01	Aftale om aflønning af chefer mellem KL og Arkitektforbundet, DJØF, HK, IDA, KC og LC
	5.30.01	Aftale om særlige vilkår for administrative chefstillinger i Københavns Kommune mellem KL og HK og DJØF
A	30.11	Overenskomst for kontor- og IT-personale m.fl. mellem KL og HK/KOMMUNAL Ledere på grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau) Ledere og souschefer ved forsorghjem og krisecentre.
A	5.30.11	Overenskomst for kontorphonale m.fl. i Københavns Kommune mellem KL og HK Ledere på grundløn 43 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau) og 49 + 8.500 kr. (31/3 2000-niveau) Ledere og souschefer ved forsorghjem og krisecentre Chefstillinger omfattet af protokollat nr. 1. Bemærkning: Tilsvarende gælder for tjenstemandsansat personale.
A	6.30.11	Overenskomst for kontorphonale og tandklinikassistenter i Frederiksberg Kommune mellem KL og Frederiksberg Kommunalforening Vicekontorchefer på grundløn 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau)
A	Ikke i KL's Løn og Personale	Overenskomst og aftale for ansatte i Gentofte Kommune inden for Gentofte Kommunalforenings forhandlingsområde mellem KL og Gentofte Kommunalforening Ledere på grundløn 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau)

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
A	30.12	Aftale for tjenestemandsansat kontorpersonele mellem KL og HK/KOMMUNAL Ledere på grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau).
A	6.30.12	Aftale for tjenestemandsansat kontorpersonele, Frederiksberg Kommune mellem KL og Frederiksberg Kommunalforening Vicekontorchefer på grundløn 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau)
A	30.31	Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere mellem KL og Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL Ledere på grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau) Ledere og souschefer ved forsorghjem og krisecentre.
A	30.32	Aftale for socialrådgivere og socialformidlere mellem KL og Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL Ledere på grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau)
A	31.01	Overenskomst for akademikere ansat i kommuner mellem KL og en række AC-organisationer Akademikere med personaleledelsesfunktion (afgrænsningen foretages lokalt) Chefstillinger i Københavns Kommune omfattet af protokol nr. 10 Bemærkning: Akademikere, som ikke er overgået til basislønssystemet, er ikke omfattet.
A	31.12	Aftale for tjenestemandsansatte bibliotekarer mellem KL og Bibliotekarforbundet Mellemledere på grundløn 46 + 31.00 kr. (31/3 2000-niveau) Ledere på grundløn 46 + 31.00 kr. (31/3 2000-niveau) og grundløn 50
A	31.51	Overenskomst for kommunallæger mellem KL og Foreningen af Speciallæger Overlæger
A	33.03	Overenskomst med tilhørende bilag for beredskabspersonale i chef/lederstillinger ved de kommunale redningsberedskaber mellem KL og Ingeniørforbundet i Danmark, Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, Ledernes Hovedorganisation, Teknisk Landsforbund "Ledergrupperne" er undtaget og defineres med grundløntrin 48 eller højere.

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
A	33.04	<p>Aftale for tjenestemandsansat beredskabspersonale i chef/lederstillinger ved de kommunale redningsberedskaber mellem KL og Ingeniørforbundet i Danmark, Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, Ledernes Hovedorganisation, Teknisk Landsforbund .</p> <p>"Ledergrupperne" er undtaget og defineres med grundløntrin 48 eller højere.</p>
	40.41 40.42	<p>Overenskomst og Aftale for ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren, havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder, havneassistenter, kort- og landmålingsteknikere og skov- og landskabsingeniører, [O.08]jordbrugsteknologer[O.08], maskinmestre samt skibsførere, lodser og styrmænd mellem KL og Danske Skov- og Landskabsingeniører, Foreningen af Havnefogeder i Danmark, Halinspektørforeningen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, Maskinmestrenes Forening og Søfartens Ledere.</p> <p>Idrætsinspektører på grundløn 47</p> <p>Havnefogder m.fl. grundløn 46</p> <p>Havnechefer og havnekaptajner aflønnet på mindst løntrin 46.</p>
A	5.31.xx (nummer tjekkes KI)	<p>Protokollat vedrørende afdelingslæger, reservelæger og 1. reservelæger mellem Københavns Kommune og YL af 22. december 1999.</p>
	5.31.yy	<p>Aftale for socialoverlæger i Københavns Kommune mellem KL og FAS</p>
	41.21	<p>Overenskomst for rengøringsassistenter mellem KL og Fagligt Fælles Forbund -3F af 3. oktober 2008.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Der er afsat 1,25% til lokal løndannelse, som i perioden 1. april 2010 – 31. marts 2011 anvendes til centrale tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg.</p>
	41.41	<p>Overenskomst for ikke-faglærte lønarbejdere, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el.lign. med tilhørende protokollat og bilag mellem KL og Fagligt Fælles Forbund -3F og FOA – Fag og Arbejde af 28. oktober 2008.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Der er afsat 1,25% til lokal løndannelse, som i perioden 1. april 2010 – 31. marts 2011 anvendes til centrale tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg.</p>
A	41.51	<p>Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer med tilhørende bilag mellem KL og FOA – Fag og Arbejde af 28. oktober 2008.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Rengøringsledere/-chefer er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p>

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
	41.71	Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter mellem KL og FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund -3F af 15. januar 2009. Bemærkning: Der er afsat 1,25% til lokal løndannelse, som i perioden 1. april 2010 – 31. marts 2011 anvendes til centrale tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg.
A	44.01	Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder med tilhørende bilag mellem KL og Dansk Metal, FOA – Fag og Arbejde, Lederernes Hovedorganisation og Socialpædagogernes Landsforbund. Bemærkning: Kun ledere der omfattes af 69.01. Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne er ikke omfattet af udmøntningsgarantien. Øvrigt personale er således omfattet.
A	50.22	Aftale om vilkår for varetagelse af praktikopgaver i uddannelsen til lærer i folkeskolen mellem KL og Lærernes Centralorganisation af 11. juli 2008. Ansatte i henhold til overenskomst for ledere m.fl. inden for undervisningsområdet mellem KL og Lærernes Centralorganisation er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.
	50.81	Overenskomst for ledere m.fl. inden for undervisningsområdet pr. 1. april 2009 mellem KL og Lærernes Centralorganisation af 11. juli 2008
	50.82	Aftale om tjenestemandsansættelse af ledere på undervisningsområdet inden for Lærernes Centralorganisations forhandlingsområde mellem KL og Lærernes Centralorganisation af 11. juli 2008
	51.01	Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for musikskoleledere mellem KL og Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet.
	51.02	Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemandsansatte musikskoleledere mellem KL og Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet.
A		Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere på Sankt Annæ Gymnasium i Københavns Kommune
A	53.01 og 53.02	Overenskomst og Aftale for tandlæger Afdelingstandlæger på grundløn 49 Klinikchefer på grundløn 50 Overtandlæger på grundløn 51 + 48.000 kr. (31/3 2000-niveau)
	69.01	Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
A	5-1351	<p>Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale daginstitutioner mv. (almenområdet) med tilknyttede protokollater, aftaler og bilag samt aftale vedr. tilsvarende tjenstemandsansat personale - mellem Københavns Kommune og FOA – Fag og Arbejde.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Kun ledergruppen (ledere på grundløn 32, 37 og 42 pr. 31.3. 2005) er ikke omfattet af udmøntningsgaranti.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	5-1371	<p>Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. med tilhørende protokollater og bilag samt aftale vedrørende tilsvarende tjenstemandsansat personale mellem Københavns Kommune og FOA - Fag og Arbejde af.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	5-1835	<p>Aftale vedr. tjenstemandsansat ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder mellem Københavns Kommune og FOA - Fag og Arbejde af 30. september 2004.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	5-1372	<p>Overenskomst for pædagogisk personale ved dag- og aktivitetscentre med tilknyttede protokollater, aftaler og bilag mellem Københavns Kommune og FOA – Fag og Arbejde.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Kun ledere på grundløn 37 (pr. 31.3.2005) er ikke omfattet af udmøntningsgaranti.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	6-33.11	<p>Overenskomst for pædagogisk personale ved Frederiksberg kommunes boformer mellem Frederiksberg Kommune og FOA - Fag og Arbejde.</p>

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
A	5-1505	<p>Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser mellem KL, Københavns Kommune og FOA - Fag og Arbejde.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	60.01 5-1363 6-35.09 6-35.11 5-1350	<p>Overenskomst for pædagogisk personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. med tilhørende protokollater og bilag mellem KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og BUPL af 11. december 2008.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	60.21	<p>Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlerområde indgået mellem KL, Frederiksberg Kommune og BUPL - Forbundet for pædagoger og klubfolk, Socialpædagogernes Landsforbund af 24. september 2003.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	62.05	<p>Aftale om aflønning mv. for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte pædagogiske uddannede personale ansat ved kommunale daginstitutioner, selvejende daginstitutioner hvormed kommunen har indgået driftsoverenskomst efter § 69 i lov om social bistand, skolefritidsordninger samt anerkendte private daginstitutioner under børne- og ungdomsforsorgen</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
A	5-1835 6-32.20	<p>Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder mellem Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Dansk Metal, FOA - Fag og Arbejde, Ledernes Hovedorganisation og Socialpædagogernes Landsforbund.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
	61.11	<p>Overenskomst for medarbejdere, der i selvejende daginstitutioner er beskæftiget med rengørings- og/eller køkkenarbejde mellem KL og Husligt Arbejder Forbund og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark af 24. juni 1987.</p>
A	64.01	<p>Overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	64.02	<p>Aftale for tjenestemandsansatte socialpædagoger, hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	64.03	<p>Aftale vedrørende aflønning mv. for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte pædagogisk uddannede personale ved kommunale døgninstitutioner mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
A	65.01 5-1316	<p>Overenskomst for pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning bortset fra central pladsanvisning i Frederiksberg Kommune mellem KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og FOA - Fag og Arbejde.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
	65.11 5-1340 6-32.24	<p>Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter mellem KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og FOA - Fag og Arbejde.</p>
	72.01	<p>Overenskomst om ansættelsesforhold for ledere/mellemledere ansat i den kommunale ældreomsorg med tilhørende protokollat og bilag mellem KL og FOA - Fag og Arbejde og Lederforum, Social & Sundhedssektoren af 4. september 2008.</p>
	75.01	<p>Overenskomst for aflønning mv. af husassistenter ansat ved alders-, syge-, pleje- og rekreationshjem med tilhørende bilag mellem KL og FOA – Fag og Arbejde af 3. oktober 2008.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Der er afsat 1,25% til lokal løndannelse, som i perioden 1. april 2010 – 31. marts 2011 anvendes til centrale tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg.</p>
	78.01	<p>Overenskomst om løn- og ansættelsesforhold for handicapsagere mellem KL og Fagligt Fælles Forbund -3F og FOA – Fag og Arbejde af</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Der er afsat 1,25% til lokal løndannelse, som i perioden 1. april 2010 – 31. marts 2011 anvendes til centrale tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg.</p>

Bilag 2 - Det lokale økonomiske råderum

Side 1/3

Det lokale økonomiske råderum

I dette bilag sættes der fokus på, hvilke elementer der bl.a. påvirker det økonomiske råderum for den lokale løndannelse.

Indledning

Parterne er enige om, at det er begge parter ansvar, at det nye lønsystem, herunder den lokale løndannelse fungerer tilfredsstillende.

Det er derfor vigtigt, at de lokale parter understøtter det nye system, som der har været enighed om at indføre.

En effektiv og forsvarlig forhandlingsafvikling er helt afgørende for, at den lokale løndannelse kan understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet.

Overenskomstparterne har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af lokal løndannelse i kommunerne.

Det lokale råderum

Det nye lønsystem indeholder flere muligheder for at udvikle den lokale løndannelse.

Kommunerne har derfor i dag en række muligheder for at aftale en selvstændig lønprofil.

Det økonomiske råderum påvirkes af budgettet, det hidtidige budgetforbrug, og de mer- eller mindre udgifter, der vil opstå i løbet af året.

En række elementer påvirker det økonomiske råderum. Det økonomiske råderum ændres derfor løbende.

Elementerne i dette "økonomiske råderum" er oplyst nedenfor.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn. En væsentlig "finansieringskilde" til udvikling af ny løndannelse i form af nye midler er den såkaldte "forlodsfinansiering", der er en fælles centralt aftalt "fremskrivningsprocent" for nye midler til lokal løndannelse for alle kommuner under ét, og som sammen med andre frigjorte løndelev mv. kan aftales anvendt lokalt.

Den enkelte kommune er forpligtet til at udmønte beløbet fra forlodsfinansieringen, jf. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse. Hertil kommer øvrige midler fra det lokale økonomiske råderum, som er beskrevet nedenfor. Der er som nævnt *ikke* en pulje, der er ikke noget maksimumbeløb til udmøntning; der er alene tale om et minimumsbeløb for så vidt angår midlerne fra den centralt afsatte forlodsfinansiering.

Elementerne i det lokale råderum

Ud over forlodsfinansieringen, som er en del af det lokale økonomiske råderum, kan navnlig følgende elementer påvirke det økonomiske råderum i opad- eller nedadgående retning:

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
3. Overgangstillæg, der bortfalder.
4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn.
5. Forhåndsftaler.
6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion lokalt skal aftales en løn.
7. Vakancesituationer og andre fraværsituationer.
8. "Ikke-lønkroner" konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform, eller omvendt.
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.
12. Central finansiering af afledte lokale effekter.¹

De omtalte elementer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende.

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelelser, mens andre, fx vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen

Som nævnt er der ikke centralt fastsatte grænser for den lokale anvendelse af midler til ny løndannelse.

Hvis lønudviklingen som helhed ligger under lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil lønforskellen blive samlet op af reguleringsordningen. Det betyder, at lønforskellen kompenseres via generelle lønstigninger til alle ansatte.

Hvis den samlede lønudvikling inklusive forbrug af midler til den lokale løndannelse nogenlunde svarer til lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil reguleringsordningen ikke udløse lønstigninger.

Hvis lønudviklingen ligger ud over lønudviklingen på det private arbejdsmarked, ned sættes de generelle lønstigninger for alle ansatte tilsvarende det følgende år.

Den samlede virkning af de enkelte kommuners dispositioner omkring ny løndannelse er derfor helt afgørende for, om der udmøntes generelle lønstigninger pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere "aktivt" i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

¹ Ved indgåelse af aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønftaler for resten af personalegruppen.

Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i kommunen. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og kommunens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. aftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 9, stk. 3 eller i drøftelser i samarbejdsudvalget i henhold til SU-aftalens § 16, stk. 5, nr. 2.

Bilag 3 - Udmøntningsgarantigrupper pr. 1. april 2010

Gruppe 1:

Koalitionen, AC, chefer m.fl.

Gruppe 2:

Pædagogisk branche m.fl.

Der henvises til særlig opgørelse af gruppe 2, jf. bilag 6.

Gruppe 3:

SOSU, tilsynsførende assistenter ved forsorgsinstitutioner m.fl.

Gruppe 4:

LC, musikskolelærere m.fl.

Gruppe 5:

Teknisk service, brand- og beredskab, buschauffører m.fl.

Der henvises til særlig opgørelse af gruppe 5, jf. bilag 7.

Placering i udmøntningsgrupper af overenskomster

Oversigten angiver, hvilke overenskomster, der har personalegrupper, som er omfattet af udmøntningsgarantiaftalens forskellige grupper.

En A-markering betyder, at kun nogle af overenskomstens personalegrupper er omfattet af udmøntningsgarantien. Det er her med en bemærkning oplyst, hvilke stillingskategorier der er omfattet af garantien.

Det aftalte beløb til forlodsfinansiering er anført i procent

Samlemappenumre til brug for KMD's lønsystem.

KL = 00.00

KBH = 5-00.00

FRB = 6-00.00

(A) Delvist omfattet samt procent	Gruppe nr. 1.april 2010	KL's Løn og Personale.	Overenskomst/aftale
A 1,25%	1	30.11	Overenskomst for kontor- og IT-personale m.fl. mellem KL og HK/KOMMUNAL af Alle på grundløn 12 til og med grundløn 36 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau), grundløn 41 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og grundløn 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau)
A 1,25%	1	30.12	Aftale for tjenestemandsansat kontorpersonele mellem KL og HK/KOMMUNAL Alle på grundløn 12 til og med grundløn 41 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og grundløn 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau)
A 1,25%	1	30.31	Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere mellem KL og Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL Socialrådgivere og socialformidlere på grundløn 31 til og med grundløn 41 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og grundløn 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau)
A 1,25%	1	30.32	Aftale for socialrådgivere og socialformidlere mellem KL og Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL. Socialrådgivere og socialformidlere på grundløn 31 til og med grundløn 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau)
1,25%	1	30.61	Aftale om aflønning af løst ansatte bibliotekarer (tilkaldevikarer) mellem KL og Bibliotekarforbundet

(A) Delvist omfattet samt procent	Gruppe nr. 1.april 2010	KL's Løn og Personale.	Overenskomst/aftale
A 1,25%	1	31.01	Overenskomst for akademikere ansat i kommuner mellem KL og en række AC-organisationer Alle bortset fra ledere med personaleledelsesfunktioner og akademikere omfattet af protokollat 10. chefer i Københavns Kommune Bemærkning: Akademikere, som ikke er overgået til basislønssystemet, er ikke omfattet.
A 1,25%	1	31.12	Aftale for tjenestemandsansatte bibliotekarer mellem KL og Bibliotekarforbundet Bibliotekarer Specialister og mellemledere på grundløn 36 + 3.100 kr. (31/3 2000-niveau) og 42 + 3.100 kr. (31/3 2000-niveau)
1,25%	1	31.21	Overenskomst for ikke-faguddannede bibliotekarer mellem KL og Bibliotekarforbundet
A 1,25%	1	5.30.11.	Overenskomst for kontorpersonele m.fl. i Københavns Kommune mellem KL og HK/KOMMUNAL Alle på grundløn 12 til og med grundløn 36 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau), grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og grundløn 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau) Bemærkning: Tilsvarende gælder tjenestemandsansat personale.
1,25%	1	5.30.21	Overenskomst for vejledere/undervisere inden for beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune mellem KL og HK/KOMMUNAL
A 1,25%	1	31.51	Overenskomst for kommunallæger mellem KL og Foreningen af Speciallæger af 17. december 2008.
1,25%	1	32.01	Overenskomst for bygningskonstruktører og bygningskonstruktører-BTH mellem KL, og Teknisk Landsforbund og Konstruktørforeningen af
1,25%	1	32.11	Overenskomst for tekniske designere, byggeteknikere, produktionsteknologer, processteknologer, installatører, Bac.Scient.cons i konservering, formgivere, kulturteknikere, audiologiassistenter, tekniske designerelever, kulturteknikerelever og audiologiassistentelever
A 1,25%	1	33.03	Overenskomst med tilhørende bilag for beredskabspersonale i chef/lederstillinger ved de kommunale redningsberedskaber mellem KL og Ingeniørforbundet i Danmark, Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, Ledernes Hovedorganisation, Teknisk Landsforbund
A 1,25%	1	33.04	Aftale for tjenestemandsansat beredskabspersonale i chef/lederstillinger ved de kommunale redningsberedskaber mellem KL og Ingeniørforbundet i Danmark, Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, Ledernes Hovedorganisation, Teknisk Landsforbund af.

(A) Delvist omfattet samt procent	Gruppe nr. 1.april 2010	KL's Løn og Personale.	Overenskomst/aftale
1,25%	1	34.01	Overenskomst for journalister mellem KL og Dansk Journalistforbund
1,25%	1	35.11	Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale mellem KL og HK
1,25%	1	40.01	Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolægge, faglærte struktører, faglærte mure-re m.fl. mellem KL og Fagligt Fælles Forbund - 3F med protokollater og bilag af 16. december 2008.
1,25%	1	5.40.01 6.40.01	Overenskomst for specialarbejdere i København og Frederiksberg kommuner mellem KL og FOA - Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund - 3F Bemærkning: Tilsvarende gælder tilsvarende §3-ansat personale.
1,25%	1		Protokollat vedrørende tjenestemandsansatte håndværkere i Københavns Kommune mellem KL og FOA - Fag og Arbejde
1,25%	1		Overenskomst for driftsassistenten mellem KL og Lager & Handelsarbejdernes Forbund
1,25%	1	40.11	Overenskomst for håndværkere, herunder montører, overmontører, elektronikteknikere, datamekanikere og kokke mellem KL og Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund, Dansk Funktionærforbund, Dansk Metal, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet, Forbundet af Træ-Industri-Byg i Danmark og Fagligt Fælles Forbund - 3F
1,25%	1	40.12	Aftale for håndværkere, herunder montører, overmontører, elektronikteknikere, datamekanikere og kokke mellem KL og Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund, Dansk Funktionærforbund, Dansk Metal, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet, Forbundet af Træ-Industri-Byg i Danmark og Fagligt Fælles Forbund - 3F
1,25%	1	40.21	Overenskomst for assistenter, mestre og driftsledere m.fl. mellem KL og Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, Dansk Formands Forening, Dansk Metal, Ledernes Hovedorganisation, Maskinmestrenes Forening og Teknisk Landsforbund af
1,25%	1	40.22	Aftale for assistenter, mestre og driftsledere m.fl. mellem KL og Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, Dansk Formands Forening, Dansk Metal, Ledernes Hovedorganisation, Maskinmestrenes Forening og Teknisk Landsforbund af.

(A) Delvist omfattet samt procent	Gruppe nr. 1.april 2010	KL's Løn og Personale.	Overenskomst/aftale
A 1,25%	1	40.41 40.42	Overenskomst og Aftale for ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren, havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder, havneassistenter, kort- og landmålingsteknikere og skov- og landskabsingeniører, [O.08]jordbrugsteknologer [O.08], maskinmestre samt skibsførere, lodser og styrmænd mellem KL og Danske Skov- og Landskabsingeniører, Foreningen af Havnefogder i Danmark, Halinspektørforeningen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, Maskinmestrenes Forening og Søfartens Ledere. Alle stillinger er omfattet bortset fra idrætsinspektører på grundløn 47, havnefogder m.fl. grundløn 46 og havnechefer og havnekaptajner aflønnet på mindst løntrin 46.
1,25%	1		Protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for personale ved Musikhuset Århus mellem KL og Lederenes Hovedorganisation.
A 1,25%	1	6.30.11	Overenskomst for kontorphonale og klinikassistenter i Frederiksberg Kommune mellem KL og Frederiksberg Kommunalforening Alle på grundløn 16 + 1.600 kr. (31/3 2000-niveau) til og med grundløn 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau)
1,25%	1	6.30.11	Overenskomst for kontorfunktionærer i Frederiksberg Kommune mellem KL og HK
A 1,25%	1	Ikke i samlemappen	Overenskomst og Aftale for personale under Gentofte Kommunalforenings forhandlingsområde mellem KL og Gentofte Kommunalforening af 15. januar 2009. Alle på grundløn 12 + 1.600 kr. (31/3-0) til og med grundløn 47 + 12.700 (31/3 2000-niveau)
A 1,25%	1	53.01 53.02	Overenskomst og Aftale for tjenestemandsansatte tandlæger mellem KL og Tandlægerne Nye Landsforening Tandlæger, filialklinikledere og specialtandlæger.
1,25%	1	53.11	Overenskomst for tandlægekonsulenter mellem KL og Tandlægeforeningen af
1,25%	1	53.21	Overenskomst for tandklinikassistenter mellem KL og HK/KOMMUNAL
A 1,25%	1	81.	Protokollat vedrørende afdelingslæger, reservelæger og 1. reservelæger mellem Københavns Kommune. Reservelæger 1. reservelæger YL af
A	1	5-2052 5-2056	Overenskomst inkl. protokollatter for lærere og pædagogiske ledere på Sankt Annæ Gymnasium i Københavns Kommune mellem KL og Gymnasieskolernes Lærforening

(A) Delvist omfattet samt procent	Gruppe nr. 1.april 2010	KL's Løn og Personale.	Overenskomst/aftale
A	2B	44.01	Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder med tilhørende bilag mellem KL og Dansk Metal, FOA – Fag og Arbejde, Ledernes Hovedorganisation og Socialpædagogernes Landsforbund af Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område.
X 0,7%	2A	60.01 5-1363 6-35.09 6-35.11 5-1350	Overenskomst for pædagogisk personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. med tilhørende protokollater og bilag mellem KL og BUPL af 11. december 2008. Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område.
X 0,7%	2A	62.05	Aftale om aflønning mv. for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte pædagogiske uddannede personale ansat ved kommunale daginstitutioner, selvejende daginstitutioner hvormed kommunen har indgået driftsoverenskomst efter § 69 i lov om social bistand, skolefritidsordninger samt anerkendte private daginstitutioner under børne- og ungdomsforsorgen Bemærkning: Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område.
0,7%	2A	61.01 5-1359 6-40.11	Overenskomst for pædagogmedhjælpere mellem KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og FOA – Fag og Arbejde af
X 1,25%	2B	64.01	Overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund af. Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område.
X 1,25%	2B	64.02	Aftale for tjenestemandsansatte socialpædagoger, hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund af Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område.
X 1,25%	2B	64.03	Aftale vedrørende aflønning mv. for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte pædagogisk uddannede personale ved kommunale døgninstitutioner mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund af.