

Overenskomst

arbejdstidsaftale og
aftale om koloniophold

- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere
samt pædagogiske assistenter, KL

Kære medlem af FOA

Overenskomst 2021-2024, som du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen **0.21** i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Du finder en letforståelig beskrivelse af dine vilkår i din overenskomst på FOA.DK under fanen 'Råd og regler'. Her kan du også, under rubrikken 'I job', finde din løn i det digitale lønmagasin.

Udover denne overenskomst, er man som ansat omfattet af en række andre aftaler, der gælder for alle personalegrupper, beskrevet i bestemmelsen om øvrige ansættelsesvilkår. Disse aftaler kan findes på www.forhandlingsfaellesskabet.dk

Venlig hilsen

FOA, FOA Overenskomst
forha001@foa.dk

Indhold

Kære medlem af FOA	3
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	10
§ 1. Hvem er omfattet	10
§ 2. Hvor kan man ansættes	11
§ 3. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede	13
Kapitel 2. Månedslønnede	13
§ 4. Løn	13
§ 5. Grundløn	14
§ 6. Funktionsløn	15
§ 7. Kvalifikationsløn	16
§ 8. Resultatløn	18
§ 9. Ansatte ved undervisningsinstitutioner	18
§ 10. Overgangsbestemmelser	19
§ 11. Funktionærlov	19
§ 12. Pension	19
§ 13. ATP	22
§ 14. Arbejdstid	22
§ 15. Koloniophold og ferierejser	23
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	23
§ 17. Tjenestefrihed	23
§ 18. Udgifter ved tjenesterejser	24
§ 19. Opsigelse	24

Overenskomst mellem FOA, 3F og KL

Arbejdsgivernummer: 64.41, 64.11 og 64.21

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og

Tryknummer: 1467

FOAs trykkeri

§ 20. Arbejdstøj	26
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	26
Kapitel 3. Timelønnede	29
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling	29
§ 23. Pension	29
§ 24. Arbejdstid mv.	30
§ 25. Opsigelse	30
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	30
Kapitel 4. Elever (ordinære)	31
§ 27. Lovgrundlag	31
§ 28. Løn og lønberegning	31
§ 29. Løn til voksnelever	32
§ 30. Sygdom	33
§ 31. Arbejdstid	33
§ 32. Ophør af uddannelsesaftale	34
§ 33. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	34
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	35
§ 33. Ikrafttræden og opsigelse	35
Protokollat 1 - Elever (EUV 1)	37
§ 1. Område	37
§ 2. Løn	37
§ 3. Pension	38
§ 4. Ophør af uddannelsesaftale	38
§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse	39
§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår	39

Protokollat 2 - Forskellige overgangsbestemmelser	41
Kapitel 1. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse	41
Kapitel 2. 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	42
§ 1. Hvem er omfattet	42
§ 2. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2011	42
§ 3. Fastfrysning af lønnen efter 1. april 2011	43
§ 4. Aftrapning af løn efter 1. april 2011 i forbindelse med væsentlig stillingsændring	43
§ 5. Særligt vedrørende tjenestemænd	43
Protokollat 3 - Kompetenceudvikling/Udviklingsplan	45
§ 1. Formål	45
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	45
§ 3. Drøftelse	46
Protokollat 4 - Aftale om vilkår for medarbejdere ansat i fleksjob	48
§ 1. Ansat før 1. januar 2013.	48
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.	48
Protokollat 5 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	50
Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn	53
Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	55

Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder	
- pædagogisk område	57
Forord	57
Drøftelser om arbejdstid på arbejdspladsen	57
Kapitel 1. Aftalens område	58
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen	58
Kapitel 2. Planlægning af arbejdstiden	58
§ 2. Tjenestetyper	58
§ 3. Tjenesteplan og opgørelsesperiode	58
§ 4. Arbejdets placering	60
§ 5. Særlige fridage	62
Kapitel 3. Ændring af tjenesteplan	63
§ 6. Ændring af tjenesteplan	63
§ 7. Omlægning af tjenesten	63
§ 8. Afspadsring	64
§ 9. Inddragelse af fridøgn	64
§ 10. Inddragelse af søgnehelligdagsfrihed	65
§ 11. Overarbejde, fuldtidsansatte	66
§ 12. Mer- og overarbejde, deltidsansatte	67
Kapitel 4. Arbejdstidsbestemte ydelser	69
§ 13 Arbejdstidsbestemte ydelser	69

Kapitel 5. Rådighedstjeneste	72
§ 14A. Tjenestetyper	72
§ 14B. Rådighedstjeneste fra vagtværelse	72
§ 14C. Rådighedstjeneste fra bolig	73
§ 14D. Tilkald til effektiv tjeneste	74
§ 14E. Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt)	74
§ 14F. Ekstra rådighedstjeneste	75
§ 14G. Anden form for rådighed	75
Kapitel 6. Øvrige bestemmelser	75
§ 15. Hviletid og fridøgn	75
§ 16. Beregning af timeløn	75
§ 17. Koloniophold og ferierejser (for grupper)	75
§ 18. Timelønnede	76
Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse	77
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse	77
Protokollat 1. Faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan	79
§ 1. Hvem er omfattet	80
§ 2. Arbejdstid	80
§ 3. Tjenesteplan for faste vikarer	80
§ 4. Øvrige vilkår	80
Protokollat 2. Klientledsagelse	82
Protokollat 3. Undervisning	84

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.	85
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	85
§ 1. Hvem er omfattet	85
§ 2. Tjenestepligt	85
§ 3. Tjenestetid	86
Kapitel 2. Betaling	86
§ 4. Vederlag	86
§ 5. Kost og logi mv.	86
§ 6. Erstatningsfrihed	86
§ 7. Særlige regler	86
§ 8. Løn under koloniophold	86
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse	87
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse	87

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1 Overenskomsten omfatter:

- a) omsorgs- og pædagogmedhjælper,
- b) personer, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU),
- c) personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent,
- d) elever under uddannelse til pædagogisk assistent (ordinære), jf. kapitel 4 og
- e) elever under uddannelse til pædagogisk assistent (EUV1), jf. Protokollat 1 der er fyldt 18 år og som er ansat:
 1. i KL's forhandlingsområde ved de i § 2 nævnte institutioner,
 2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster.
 3. på selvejende institutioner nævnt i § 2, hvormed kommunen har indgået aftale.

Bemærkning til litra a-e:

Pædagogmedhjælper ansættes til at bistå det pædagogiske personale med arbejde på institutionen.

Ansatte, der er nævnt i litra b og c er herefter i overenskomsten betegnet/benævnt pædagogisk assistent, da de i overenskomstmæssig sammenhæng behandles ens. Ved personer, der har gennemført Pædagogisk Grunduddannelse [PGU], forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført den pædagogiske grunduddannelse jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 163 af 7. marts 2008 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik.

Ved pædagogiske assistenter forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent, jf. loven om erhvervsuddannelser, for tiden lovbekendtgørelse nr. 1868 af 28. september 2021 og bekendtgørelse nr. 526 af 27. april 2020 om uddannelsen til pædagogisk assistent.

Ved elever forstås elever under den pædagogiske assistentuddannelse, jf. lov om erhvervsuddannelser, dvs. elever som gennemfører uddannelsen som ordinære elever, jf. litra d, og som EUV1, jf. litra e.

For elever, der gennemfører uddannelse til pædagogisk assistent som EUV 1, gælder bestemmelserne i protokollat 1. Øvrige elever under den pædagogiske assistentuddannelse følger bestemmelserne i kapitel 4

Bemærkning til nr. 1-3:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikkselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kapitel 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 Fagligt Fælles Forbund - 3F, Socialpædagogerne og FOA - Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

Stk. 2 Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd.

§ 2. Hvor kan man ansættes**Stk. 1 KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune**

1. Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. servicelovens §§ 66, stk. 1, nr. 7, 107 og 108 [lovbekendtgørelse nr. 1548 af 1. juli 2021 med senere ændringer].
2. Døgninstitutioner for børn og unge med sociale eller adfærdsmæssige problemer, jf. servicelovens § 66, stk. 1, nr. 7 [lovbekendtgørelse nr. 1548 af 1. juli 2021 med senere ændringer], under forudsætning af, at der sker varetagelse af socialpædagogiske opgaver.
3. Ungdomscentre.
4. Aktivitets- og samværstilbud, herunder værksteder for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. servicelovens §§ 103 og 104 [lovbekendtgørelse nr. 1548 af 1. juli 2021 med senere ændringer].
5. Observationsskoler.
6. Selvstændige kommunale institutioner efter lov om specialundervisning for voksne [lovbekendtgørelse nr. 1653 af 9. august 2021] med undtagelse af kostskoler.
7. Til varetagelse af støtte efter servicelovens § 85, som er omfattet af Socialtilsynet.

Bemærkning:

Der henvises til § 4, stk. 1, nr. 3, i lovbekendtgørelse nr. 1377 af 21. september 2020 om socialtilsyn.

Stk. 2 Københavns Kommune

1. Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. servicelovens §§ 66, stk. 1, nr. 7, 107 og 108 [lovbekendtgørelse nr. 1548 af 1. juli 2021 med senere ændringer].
2. Døgninstitutioner for børn og unge med sociale eller adfærdsmæssige problemer, jf. servicelovens § 66, stk. 1, nr. 7 [lovbekendtgørelse nr. 1548 af 1. juli 2021 med senere ændringer].
3. Kommunale institutioner for stofmisbrugere.

Bemærkning:

FOA - Fag og Arbejde har tilkendegivet, at ansættelse på kommunale narkoinstitutioner ikke bør ske i stillinger, som primært kræver særlig pædagogisk uddannelse.

4. Aktivitets- og samværstilbud, herunder værksteder for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. servicelovens §§ 103 og 104 [lovbekendtgørelse nr. 1548 af 1. juli 2021 med senere ændringer].
5. Til varetagelse af støtte efter servicelovens § 85, som er omfattet af Socialtilsynet.

Bemærkning:

Der henvises til § 4, stk. 1, nr. 3, i lovbekendtgørelse nr. 1377 af 21. september 2020 om socialtilsyn.

Stk. 3 Frederiksberg Kommune

1. Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. servicelovens §§ 66, stk. 1, nr. 7, 107 og 108 [lovbekendtgørelse nr. 1548 af 1. juli 2021 med senere ændringer].
2. Døgninstitutioner for børn og unge med sociale eller adfærdsmæssige problemer, jf. servicelovens § 66, stk. 1, nr. 7 [lovbekendtgørelse nr. 1548 af 1. juli 2021 med senere ændringer].
3. Observationsskoler.
4. Til varetagelse af støtte efter servicelovens § 85, som er omfattet af Socialtilsynet.

Bemærkning:

Der henvises til § 4, stk. 1, nr. 3, i lovbekendtgørelse nr. 1377 af 21. september 2020 om socialtilsyn.

§ 3. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

Stk. 1 Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, 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 Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, 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 Elever under pædagogisk assistentuddannelse (ordinære) aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 4.

Stk. 4 Elever under pædagogisk assistentuddannelse (EUV 1) aflønnes med månedsløn, jf. Protokollat 1.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1 Lønnen består af 4 elementer:

- Grundløn, jf. § 5,
- Funktionsløn, jf. § 6,
- Kvalifikationsløn, jf. § 7, og
- Resultatløn, jf. § 8.

Stk. 2 Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter 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 gennemsnitsløngaranti [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.

Stk. 5 Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed senest den sidste bankdag i kalendermåneden.

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 omsorgs- og pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent er i stand til at varetage, når man er nyansat/nyuddannet.

Stk. 2 Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april 201	0.21 Løntrin 1. april 2022
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	15 + 1.160 kr.	15 + 1.700 kr.
Pædagogiske assistenter	21 + 1.000	21 + 2.000 kr. 0.21

Lønseddelttekst: Grundløn og grundlønstillæg

Stk. 3 0.21 Grundlønsforhøjelsen for pædagogiske assistenter pr. 1. april 2022 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.

0.21

§ 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 for grundlønnen.

Stk. 2 Til ansatte på lukkede/sikrede afdelinger eller afsnit ydes et tillæg på 8.700 kr. årligt.

Lønseddeltækst: Lukket/sikret afd.

Bemærkning:

Tillægget udbetales for tjeneste på de afdelinger, hvor det ydes til det omsorgs- og pædagogisk uddannede personale. Der henvises til § 6, stk. 2, nr. 1, i Overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. [64.01].

Stk. 3 Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, som den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til et højere løntrin.

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og til enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Den lokale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering [lønfastsættelse] for stillingen, således at stillingen slås op med en forud aftalt funktionsløn.

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 A.

§ 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

I. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere

- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, som har 2 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, ydes et kvalifikationstillæg på 3 løntrin + 1.000 kr. **0.21** Pr. 1. april 2022: 3 løntrin + 1.100 kr. **0.21** .
Grundlønstillægget bevares uændret, jf. § 5, stk. 2.
Lønseddeltekst: Erfaring 2 år
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, ydes et kvalifikationstillæg på yderligere 3 løntrin + 1.240 kr. **0.21** Pr. 1. april 2022: 3 løntrin + 1.550 kr. **0.21** .
Grundlønstillægget bevares uændret, jf. § 5, stk. 2.
Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

Bemærkning:

Oversigt over lønforløb for omsorgs- og pædagogmedhjælpere, jf. § 5, stk. 2, og § 7, stk. 2, pkt. I:

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	Pr. 1. april 2019	Pr. 1. april 2022
Grundløn	15 + 1.160	15 + 1.700
2 års erfaring	18 + 2.160	18 + 2.800
4 års erfaring	21 + 3.400	21 + 4.350

II. Pædagogiske assistenter

- Pædagogiske assistenter, som har 2 års erfaring som omsorgs- og pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent inden for overenskomstens område, ydes et kvalifikationstillæg på 3 løntrin + 500 kr. **0.21** Pr. 1. april 2022: 3 løntrin + 1.500 kr. **0.21** .
Grundlønstillægget, jf. § 5, stk. 2, bortfalder ved udmøntningen af kvalifikationstillægget for 2 års erfaring som omsorgs- og pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent.
Lønseddeltekst: Erfaring 2 år

2. Pædagogiske assistenter, som har 4 års erfaring som omsorgs- og pædagog-medhjælper/pædagogisk assistent inden for overenskomstens område, ydes et kvalifikationstillæg på yderligere tre løntrin + 1.240 kr.
Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

Bemærkning:

Oversigt over lønforløb for omsorgs- og pædagogmedhjælper, jf. § 5, stk. 2, og § 7, stk. 2, pkt. II:

Pædagogiske assistenter	Pr. 1. april 2019	Pr. 1. april 2022
Grundløn	21 + 1.000	21 + 2.000
2 års erfaring	24 + 500	24 + 1.500
4 års erfaring	27 + 1.740	27 + 2.740

Bemærkning:

Erfaring som omsorgs- og pædagogmedhjælper og pædagogisk assistent ved amtskommunal eller regional ansættelse medtælles.

Ved erfaring som pædagogisk assistent medtælles erfaring opnået som omsorgs- og pædagogmedhjælper.

Stk. 3 0.21 Forhøjelse af tillæg pr. 1. april 2022, jf. stk. 2, pkt. I, 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.

0.21

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 A.

§ 8. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 9. Ansatte ved undervisningsinstitutioner

For ansatte ved selvstændige kommunale undervisningsinstitutioner efter lov om specialundervisning for voksne, jf. § 2, stk. 1, nr. 6, udgør årslønnen - ved beskæftigelse med 7,4 time dagligt på skoledage - 92% af de i §§ 5, 6, 7 og 8 nævnte lønde.

Såfremt det daglige timetal på skoledage er mindre end 7,4 time, foretages der forud for beregningen af de 92% en reduktion i forhold til de 7,4 time.

Bemærkning:

For pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ved undervisningsinstitutioner honoreres midlertidigt arbejde ud over det fastsatte timetal (fx beordret og kontrolleret deltagelse i forældremøder eller lignende) med tilsvarende frihed eller normal timeløn (for arbejde ud over 10 timer pr. dag dog beregnet som overarbejde).

§ 10. Overgangsbestemmelser

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

§ 11. Funktionærlov

For omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19 Opsigelse og § 21 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8). Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 12. Pension

Stk. 1 Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning for:

1. omsorgs- og pædagogmedhjælpere, som
 - a) er fyldt 21 år og
 - b) har mindst 9 måneders 0.21 Pr. 1 april 2022: 5 måneders 0.21 sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.
2. pædagogiske assistenter jf. § 1, stk. 1, litra b og c
3. omsorgs- og pædagogmedhjælpere 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.

Bemærkning:

De hidtidige bestemmelser i 0.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelses-karens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelses-karens i henhold til stk. 1, nr. 1, litra b), hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner, amter og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

Optjening af pensionskarens går samlet maksimalt 8 år tilbage.

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

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karenperioden.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

a) for omsorgs- og pædagogmedhjælpere 13,10% 0.21 Pr. 1. april 2022: 13,20% 0.21

b) for pædagogiske assistenter 13,30% 0.21 Pr. 1. april 2022: 13,50% 0.21

af de pensionsgivende løndelev.

$\frac{1}{3}$ af det samlede pensionsbidrag anses for den ansattes egetbidrag.

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

Bemærkning:

Dokumentation for at karenkravet i nr. 3 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2 Dokumentationspligten for forudgående kommunal/amtskommunal/regional ansættelse påhviler den ansatte.

Stk. 3 Bestemmelsen i § 12 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, pensionerede reglementsansatte og andre, der får understøttelse eller egenpension 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 er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt, jf. dog § 6, stk. 3, og § 7, stk. 3. Eventuel pension af resultatløn følger af § 8. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev. Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

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

Stk. 5 For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Stk. 6 Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til følgende pensionskasse:

1. Ansatte ved de under § 2, stk. 1, nr. 1, 4 og 7:

”PensionDanmark”, medmindre FOA – Fag og Arbejde til det enkelte personalekontor giver besked om indbetaling til ”PenSam gruppen” på vegne af navngivne ansatte.

For ansatte ved de i § 2, stk. 1, nr. 7, nævnte tilbud, der hidtil har fået indbetalt pensionsbidrag til PKA opretholdes indbetalingerne hertil.

2. Ansatte ved de under § 2, stk. 1, nr. 2, 3, 5 og 6, stk. 2, nr. 2 [selvejende] og 3, stk. 3, nr. 1 [selvejende], 2 og 3:

”Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger (PKA)”.

3. Ansatte ved de under § 2, stk. 2, nr. 1, 2 [kommunale], 4 og 5, stk. 3, nr. 1 [kommunale] og 4:

”PenSam Gruppen”.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen

Stk. 7 Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 8 Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 9 For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et beløb, medmindre den ansatte ønsker bidraget 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.

§ 13. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 14. Arbejdstid

Stk. 1 Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område [64.11] gælder.

Bemærkning:

Parterne er enige om at henstille, at arbejdet tilrettelægges på en sådan måde, at der i videst muligt omfang tages hensyn til den enkelte medarbejders ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid. Såfremt det ikke måtte være muligt at imødekomme den enkeltes ønske med hensyn til arbejdstidens omfang, henstilles det, at dette registreres med henblik på et senere tilbud om forøget beskæftigelse, jf. nedenfor.

Der er mellem parterne enighed om, at deltidsansættelse kun kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten. Udefra kommende kan efter drøftelse opnå deltidsbeskæftigelse.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for overførsel fra deltidsstilling til fuldtidsstilling eller om forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

Stk. 2 For deltidsansatte foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

§ 15. Koloniophold og ferierejser

Stk. 1 Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper gælder [64.21].

Bemærkning:

Aftalen gælder også i udlandet.

Stk. 2 Mellem kommunalbestyrelsen og den lokale afdeling for de i overenskomsten deltagende personaleorganisationer kan der indgås aftale om vilkår for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper.

Bemærkning:

Hvis der ikke lokalt opnås enighed, gælder bestemmelsen i stk. 1.

§ 16. 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 sygedag og anden sygedag, hvis

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2 Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

§ 17. Tjenestefrihed

Stk. 1 Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2 Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 18. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 19. 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:

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

Stk. 2 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. 3 Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, 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.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Fagligt Fælles Forbund – 3F	CVR-nummer: 31378028
FOA – Fag og Arbejde	CVR-nummer: 46024516
Socialpædagogerne	CVR-nummer: 63140228

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

Fagligt Fælles Forbund – 3F

E-mail: den.offentlige.gruppe@3f.dk

FOA – Fag og Arbejde

E-mail: foa@foa.dk

Socialpædagogerne

E-mail: sl_sikker_fa@sl.dk

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

Parterne er opmærksomme på, at det kan være vanskeligt at vide den enkeltes organisationstilhørsforhold, og dermed til hvilken organisation sådanne skrivelser skal indsendes. Det er derfor aftalt med organisationerne, at de ufortøvet vil videresende sådanne skrivelser til rette organisation.

Spørgsmålet om opsigelsens rettidige fremkomst vil afhænge af datoen for modtagelsen i den første organisation.

Stk. 4 Vedkommende organisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Vedkommende organisation kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5 Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan vedkommende organisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6 Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af Fagligt Fælles Forbund 3F/Socialpædagogerne/FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmand. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgifter, kapitel 2.

Stk. 7 Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden, idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. For afskedigelsesnævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, 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 arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8 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.

§ 20. Arbejdstøj

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

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag B.

Stk. 2 Seniordage

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af supplerende aftale om seniordage, og har derfor ret til yderligere fravær fra arbejdet [seniordage] med sædvanlig løn i:

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

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet [FF].

Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 58 år.

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

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

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

Stk. 3 Kombinationsansættelser

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der er omfattet af denne overenskomst, er omfattet af Rammeaftalen om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne [41.11].

Stk. 4 Udviklingsplan

Omsorg- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 3.

Bemærkning:

De lokale parter kan udarbejde en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter-/videreuddannelse for faggruppen.

Stk. 5 Kompetencefond

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond [05.32].

Bemærkning:

0.21 Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser **0.21** Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den [lokale] repræsentant for 3F/Socialpædagogerne/FOA.

Stk. 6 Tryghedspulje

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter 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. eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den [lokale] repræsentant for 3F/Socialpædagogerne/FOA.

Stk. 7 Fleksjob

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 4.

Stk. 8 Personalegoder

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 5.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1 Timelønnen er $\frac{1}{3}$ af årslønnen i henhold til §§ 5-7.

Stk. 2 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Tillæg til timelønnen kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

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

§ 23. Pension

Stk. 1 Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning for:

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

a) for omsorgs- og pædagogmedhjælpere 13,10% 0.21 Pr. 1. april 2022: 13,20% 0.21

b) for pædagogiske assistenter 13,30% 0.21 Pr. 1. april 2022: 13,50% 0.21

af de pensionsgivende løndelev.

$\frac{1}{3}$ af det samlede pensionsbidrag anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordning oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

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

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

Stk. 2 Ansatte, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 12 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional ansættelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3 Dokumentationspligten for forudgående kommunal/amtskommunal/regional ansættelse påhviler den ansatte.

Stk. 4 I øvrigt gælder bestemmelserne i § 12, stk. 3-9.

§ 24. Arbejdstid mv.

Stk. 1 Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område [64.11] gælder.

Stk. 2 Aftale om deltagelse i koloniophold, lejrskoler og ferierejser for grupper [64.21] gælder for timelønnede, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter.

§ 25. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

Bemærkning:

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

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1 Timelønnede ansatte er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

- § 4 Løn
- § 8 Resultatløn
- § 13 ATP
- § 17 Tjenestefrihed
- § 20 Arbejdstøj

Stk. 2 Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Bemærkning:

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af lov om sygedagpenge samt kapitel 8 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager mv.

Kapitel 4. Elever (ordinære)

§ 27. Lovgrundlag

Dette kapitel omfatter elever som nævnt i § 1, stk. 1, litra d. Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

Bemærkning:

Elever som gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1 er omfattet af Protokollat 1.

§ 28. Løn og lønberegning

Stk. 1 Månedslønnen for elever under uddannelse til pædagogisk assistent er:

	Løn pr. 1. april 2021 (31/3 2000-niveau)	0.21 Løn pr. 1. april 2022 (31/3 2000-niveau)
Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	7.938,28 kr.	7.979,20 kr.
Elever, som er fyldt 18 år, 13 og flg. måned:	8.431,33 kr.	8.472,25 kr.
Elever som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	6.321,56 kr.	7.979,20 kr.
Elever som ikke er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	6.321,56 kr.	8.472,25 kr.

Lønseddeltæks: Månedsløn

Overgang fra en sats til en anden sker den 1. i den efterfølgende måned.

Bemærkning:

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte [04.30] finder ikke anvendelse for elever.

Stk. 2 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3 De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 29. Løn til voksnelever

Stk. 1 Den 1. april 2021 - 31. marts 2022:

Elever, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, aflønnes med voksnelevløn, jf. stk. 2.

0.21 Den 1. april 2022:

Elever aflønnes i uddannelsesforløbet som voksnelev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, jf. stk. 2.

0.21

Med 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse forstås i denne sammenhæng, at eleven inden for de seneste 4 år før elevforholdets start har været beskæftiget sammenlagt 1 år, som:

- omsorgs- og pædagogmedhjælper,
 - dagplejer,
 - pædagogmedhjælper,
 - klubmedarbejder,
 - legepladsmedarbejder,
 - ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til protokollat I til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.,
 - pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold.
- Ansættelse med mindst 24 timer i gennemsnit pr. uge medregnes fuldt ud. Ansættelse med mellem 8 og 24 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse medregnes med 50%.

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Bemærkning:

Et års relevant beskæftigelse dokumenteres af eleven forud for elevkontraktens indgåelse.

Stk. 2 Lønnen for voksnelever under uddannelse til pædagogisk assistent er løntrin 15 + 1.700 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte [04.30] finder ikke anvendelse for elever.

Stk. 3 Kommunen/institutionen kan herudover beslutte at aflønne elever, der ved elevforholdets start er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, med voksenelevløn.

Stk. 4 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5 De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 30. Sygdom

Stk. 1 Elever får løn under sygdom.

§ 31. Arbejdstid

Stk. 1 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2 Elever efter denne overenskomst er omfattet af de samme regler om tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden, som gælder for det pædagogiske personale ansat på praktikstedet.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om, hvilke tidsrum elever under 18 år må arbejde.

For elever aflønnet efter §§ 28 og 29 inkluderer lønnen godtgørelse for arbejde i aften-, og nat og weekendperioden.

Stk. 3 Ved tilrettelæggelse af praktikantens arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse.

Stk. 4 Ved praktikantens deltagelse i kolonionophold og lejrskole medregnes 7,4 timer pr. dag.

Bemærkning:

Det forudsættes, at parterne ved praktikkens start har forholdt sig til praktikkens nærmere forløb, herunder møder på institutionen mv.

Stk. 5 Der ydes for overarbejde samme betaling/afspadsring som til en omsorgs- og pædagogmedhjælper på begyndelsesløn.

§ 32. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1 Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2 Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes organisationen skriftligt herom.

Bemærkning:

Underretningen sendes digitalt til:

Fagligt Fælles Forbund – 3F CVR-nummer: 31378028

FOA - Fag og Arbejde CVR-nummer: 46024516

Socialpædagogerne CVR-nummer: 63140228

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mail-adresse:

Fagligt Fælles Forbund - 3F E-mail: den.offentlige.gruppe@3f.dk

FOA - Fag og Arbejde E-mail: foa@foa.dk

Socialpædagogerne E-mail: sl_sikker_fa@sl.dk

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

Parterne er opmærksomme på, at det kan være vanskeligt at vide den enkel-tes organisationstilhørsforhold, og dermed til hvilken organisation sådanne skrivelser skal indsendes. Det er derfor aftalt med organisationerne, at de ufortøvet vil videre- sende sådanne skrivelser til rette organisation.

§ 33. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 (månedslønnede):

§ 13 ATP

§ 16 Barns 1. og 2. sygedag

§ 17, stk. 1 Tjenestefrihed

§ 18 Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område [09.06]

Aftale om befordringsgodtgørelse for elever [28.01]

Bemærkning:

Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interesseløst og gennemsnitsløns- garanti i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk personale [09.06].

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag B.

Stk. 4 Ferie

Ferie afholdes i vidst muligt omfang uden for praktikperioden.

Bemærkning:

Praktiktjenesten reduceres op til i alt 6 uger i det omfang, den pågældende afholder ferie, jf. ferieaftalen [05.12] eller 6. ferieuge, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. [05.11]. Dette gælder, uanset om ferien eller 6. ferieuge afholdes med eller uden løn.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 33. Ikrafttræden og opsigelse

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

Stk. 2 Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3 Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger for ansatte kommunerne, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 1. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Michael Haas

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 1

- Elever (EUV 1)

§ 1. Område

Dette protokollat omfatter ansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere,

- der er optaget og påbegyndt uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 (Erhvervsuddannelse for voksne), og
- som er berettiget til godtgørelse i henhold til lov om arbejdsgivernes uddannelsesbidrag, for tiden lovbekendtgørelse nr. 816 af 28. april 2021.

Bemærkning:

Uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 er reguleret i lov om erhvervsuddannelser, for tiden lovbekendtgørelse nr. 1868 af 28. september 2021 samt bekendtgørelse nr. 526 af 27. april 2020 om uddannelsen til pædagogisk assistent.

I forbindelse med indgåelse af uddannelsesaftale om uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1, skal den ansatte underrette arbejdsgiveren om pågældendes personlige uddannelsesplan. Samtidig drøftes vilkår for tilbagevenden ved eventuel afbrydelse af uddannelsen med den ansatte.

§ 2. Løn

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1, jf. § 1, ydes løn under uddannelsen. Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad. Lønnen udbetales med udgangspunkt i følgende beløb pr. dag, den pågældende omsorgs-/pædagogmedhjælper i overensstemmelse med den personlige uddannelsesplan er fraværende for at følge uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1.

Ved fravær på under en dag udbetales et forholdsmæssigt beløb.

Områdegruppe:	Løn pr. 1. april 2015 [31/3 2000-niveau]	
	pr. dag	pr. uge
0	759 kr.	3.797 kr.
1	772 kr.	3.861 kr.
2	783 kr.	3.913 kr.
3	799 kr.	3.994 kr.
4	810 kr.	4.048 kr.

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

Lønnen er ikke-pensionsgivende, jf. dog § 3.

Bemærkning:

Dagssats vælges, såfremt uddannelsen er tilrettelagt således, at den ansatte delvist følger uddannelsen og delvist arbejder i løbet af ugen.

Ugesats vælges, såfremt uddannelsen er tilrettelagt over et antal hele uger.

§ 3. Pension

For omsorgs- og pædagogmedhjælperne der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1, jf. § 1, indbetales under uddannelsen det pensionsbidrag, som den pågældende oppebar forud for uddannelsens påbegyndelse. Indbetaling sker som anført i overenskomstens § 12, stk. 6.

§ 4. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1 Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2 Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes organisationen skriftligt herom.

Bemærkning:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes til:

Fagligt Fælles Forbund – 3F

CVR-nummer: 31378028

FOA – Fag og Arbejde

CVR-nummer: 46024516

Socialpædagogerne

CVR-nummer: 63140228

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

Fagligt Fælles Forbund – 3F

E-mail: den.offentlige.gruppe@3f.dk

FOA – Fag og Arbejde

E-mail: foa@foa.dk

Socialpædagogerne

E-mail: sl_sikker_fa@sl.dk

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

Parterne er opmærksomme på, at det kan være vanskeligt at vide den enkeltes organisationstilhørsforhold, og dermed til hvilken organisation sådanne skrivelser skal indsendes. Det er derfor aftalt med organisationerne, at de ufortøvet vil videresende sådanne skrivelser til rette organisation.

§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der, efter gennemgang og beståelse af den i § 1 anførte uddannelse, umiddelbart genindtræder i en omsorgs- og pædagogmedhjælperstilling/stilling som pædagogisk assistent i den kommune, som har bevilget orlov til uddannelse, får medregnet uddannelsesperioden i beskæftigelsesancienniteten.

§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår følger af kapitel 2 i Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, dog med undtagelse af overenskomstens §§ 4-8 samt §§ 12 og 19.

København, den 1. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Michael Haas

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 2

- Forskellige overgangsbestemmelser

Kapitel 1. Overgangsbestemmelser

i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse

Stk. 1 Ansatte pr. den 31. marts 2000, der overgår til nyt lønsystem den 1. april 2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede 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.

Bemærkning:

Aftale om lønforbedringer af decentral løn eller andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2 Med virkning fra den 1. april 2000 ydes der – som en personlig overgangsordning til de allerede ansatte, der pr. den 31. marts 2000 er indplaceret på løntrin 15 og løntrin 17 – ét løntrin.

Stk. 3 Med virkning fra den 1. april 2000 ydes der – som en personlig overgangsordning til de allerede ansatte, der pr. den 31. marts 2000, har været aflønnet efter løntrin 9 i ét år eller mere – et ikke-pensionsgivende tillæg på 2.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltækst: Overgangstillæg

Stk. 4 Overgangstillægget/-trinnet kan ikke modregnes i funktions- eller kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet/kommunen. Overgangstillægget/-trinnet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

Stk. 5 Ved overgang til nyt lønsystem den 1. april 2000 ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der indgås snarest muligt lokal[e] aftale[r], der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. den 1. april 2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nyt lønsystem pr. den 1. april

2000 er indgået lokal(e) aftale(r) til erstatning for de nævnte aftaler, videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.

Kapitel 2. 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 Protokollatet 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 for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævns (RLTN) og 3F, SL og FOA,
- c) som opfyldte betingelserne for at være omfattet af Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indgået mellem KL og 3F, SL og FOA [64.41].

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 omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indgået mellem KL og 3F, SL og FOA [64.41].

Stk. 2 Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indgået mellem KL og 3F, SL og FOA [64.41] 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 løndele, der tidligere var pensionsgivende.

§ 3. Fastfrysning af lønnen efter 1. april 2011

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 1. april 2011 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 tjenestemandregulativets § 37 eller tilsvarende regel.

Bemærkning:

Tjenestemænd i den lukkede gruppe og reglementsansatte følger i denne sammenhæng vilkårene for tjenestemænd.

København, den 1. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Michael Haas

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 3

- *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.

§ 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. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1 Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejderne og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres. Udviklingsplanerne kan være individuelle eller gruppe-/teambaserede.

Bemærkning:

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

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

Stk. 2 Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3 Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1 Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet, jf. §4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2 Ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

Stk. 3 Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 1. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Michael Haas

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 4

- Aftale om vilkår for medarbejdere ansat 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 1. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Michael Haas

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 5

- 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.

Lønafledte 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, helbredsvurdering, 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 medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

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

d) Øvrige

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

[fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant].

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

Bemærkning:

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

København, den 1. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Michael Haas

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Bilag A

- Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Funktioner:

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn, kan nævnes:

- Funktion i assistentstillinger.
- Arbejde i vagter uden deltagelse af uddannet personale.
- Opgaver med varetagelse af klienternes interesser, fx kontakt til pårørende m.fl.
- Særlige vilkår for arbejdets udførelse, fx vanskelige klienter eller forhold omkring arbejdets tilrettelæggelse.
- Ansvar for specielle opgaver.
- Administrative og planlægningsmæssige opgaver.
- Praktikvejledning.
- Oplæring af nye ansatte.
- Andre særlige forhold som findes relevante.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Kvalifikationer:

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

- Erfaring fra både ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked.
- Erfaring erhvervet i nuværende stilling.
- Efteruddannelse og kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter.
- Specialviden i øvrigt af betydning for udførelsen af jobbet.
- Fleksibilitet.
- Andre kvalifikationer, som findes relevante.

Mulighed for at indgå forhåndsftaler:

Aftale om lokal anvendelse af nye lønformer indgås mellem kommunen og [lokale] repræsentanter for de forhandlingsberettigede personaleorganisationer.

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Der skal således ikke indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejdere, der hidtil har udført funktionen/opgaven.

Bilag B

- Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår [04.00]

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter time-lønnede?	Omfatter elever?
1	Ansættelsesbreve [04.11]	Ja	Nej	Ja ¹
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	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet [04.40]	Ja	Ja	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling [funktion] [04.51]	Ja	Ja	Nej
6	Lønberregning/lønfradrag [04.38]	Ja	Nej	Ja
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 arbejdstid [21.52]	Nej	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg [04.86]	Ja	Ja	Ja
18	Ferie [05.12]	Ja	Ja	Ja
19	6. ferieuge m.m. [05.11]	Ja	Ja	Ja
20	Barsel mv. [05.13] og barselsudligning [05.14]	Ja	Ja ²	Ja

1 Se supplerende bestemmelse i § 32, stk. 3.

2 Kun omfattet af kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager.

21	Tjenestefrihed uden løn [05.15]	Ja	Ja	Ja
22	Seniorpolitik [05.21]	Ja	Ja ³	Ja ⁴
23	Integrations- og oplæringsstillinger [05.25]	Ja	Nej	Nej
24	Befordringsgodtgørelse og rejsefor-sikring [05.71]	Ja	Ja	Ja
25	Kompetenceudvikling [05.31]	Ja	Ja	Nej
26	Socialt kapital [05.41]	Ja	Ja	Nej
27	Virksomhedsoverenskomster [05.51]	Ja	Ja	Ja
28	Retstviftaftalen [05.61]	Ja	Ja	Ja
29	Aftale om kontrolforanstaltninger [05.65]	Ja	Ja	Ja
30	SU og tillidsrepræsentanter [05.80]	Ja	Ja	Ja
31	MED og tillidsrepræsentanter [05.86]	Ja	Ja	Ja
32	Aftale om trivsel og sundhed [05.35]	Ja	Ja	Ja
33	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [04.39]	Ja	Ja	Ja

³ Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage..

⁴ Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.

Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - pædagogisk område

KL

Socialpædagogernes Landsforbund

FOA - Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund - 3F

Forord

Drøftelser om arbejdstid på arbejdspladsen

Tilrettelæggelse af arbejdstid på døgnområdet bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har væsentlig betydning for kvaliteten i kerneopgaverne, muligheden for at fastholde og rekruttere personale, arbejdsmiljøet og medarbejdernes behov for balance mellem arbejds- og privatliv.

Derfor er det væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted mellem medarbejdere og nærmeste leder omkring de overordnede principper for tilrettelæggelse af arbejdstiden og at udmøntningen af de overordnede principper udfoldes i dialog.

I disse drøftelser kan følgende elementer bl.a. inddrages:

- Arbejdstidsplanlægning, herunder balancen mellem arbejdsliv og privatliv
- Planlægning af frihedsperioder, herunder ferie og afspadsering
- Afvikling af optjente timer
- Fordeling af vagter
- Anvendelse af deltidsansættelse og vikarer, herunder afløserforhold ved sygdom, barsel og lign.
- Indbyrdes bytning af vagter
- God planlægning, så unødige opkald til ansatte, der ikke er på arbejde undgås.
- Ledelsens behov for at kunne håndtere ændringer fleksibelt
- Anvendelse af tilkald
- Vilkår ved deltagelse i koloni og ferieophold

De lokale parter opfordres endvidere til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler.

Lokalt er der mulighed for at anvende følgende aftaler:

- Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler
- Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden
- Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal
- Aftale om konvertering til årligt ulempeillæg
- Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne
- Aftaler om hviletid og fridøgn

Lokale aftaler indgås mellem ledelsen og den eller de lokale repræsentanter for de faglige organisationer.

Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Denne aftale gælder for ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til aftalen.

Kapitel 2. Planlægning af arbejdstiden

§ 2. Tjenestetyper

Arbejdstiden kan tjenesteplanlægges som:

- a) Normaltjeneste, der er en tjeneste med effektivt arbejde, eller
- b) Rådighedstjeneste i henhold til kapitel 5 i denne aftale.

§ 3. Tjenesteplan og opgørelsesperiode

Stk. 1 Opgørelsesperiode

Arbejdstid opgøres for en periode [opgørelsesperiode] på grundlag af et timetal svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.

For deltidsansatte reduceres arbejdstiden i perioden [opgørelsesperioden] i overensstemmelse med den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Bemærkning:

Ifølge Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2 Tjenesteplan

Planlagt tjeneste og frihed fastlægges i tjenesteplaner af mindst 4 ugers varighed. Tjenesteplanen angiver møde- og sluttidspunkt for den ansattes arbejde, dette gælder ikke afløsningspersonale.

Tjenesteplanen skal endvidere indeholde oplysning om placeringen af:

- Fridøgn – dette gælder ikke for afløsningspersonale **0.21** Bestemmelser om afløsningspersonale gælder ikke 1. oktober 2021 – 31. marts 2024 **0.21**
- Feriedage
- Søgnehelligdagsfrihed, jf. § 4, stk. 4
- Løbende afspadsring
- **0.21** [Pr. 1. april 2022]: Oplysninger om opgørelsesperiodens start- og slutdato **0.21**

Bemærkning:

Det skal fremgå af tjenesteplanen, hvor mange timer, der er sket nedskrivning med i forbindelse med en eller flere søgnehelligdage.

Stk. 3 Drøftelse

Tjenesteplanen drøftes med de ansatte, inden den udleveres senest 4 uger før ikrafttræden, med mindre andet aftales lokalt. Dette gælder ikke for afløsningspersonale. **0.21** Bestemmelser om afløsningspersonale gælder ikke 1. oktober 2021 – 31. marts 2024 **0.21**

Stk. 4 Opgørelsesperiodens længde

Længden på opgørelsesperioden aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed, er opgørelsesperioden op til 16 uger.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i opgørelsesperioden er 37 timer for en fuldtidsansat. For deltidsansatte reduceres arbejdstiden i perioden i overensstemmelse med den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

0.21 [Pr. 1. april 2022]: En opgørelse over det planlagte antal timer foretages ved opgørelsesperiodens afslutning. Opgørelsen udleveres til den ansatte. **0.21**

Stk. 5 Ferie

Ved ferie kan en af følgende modeller anvendes:

- a) Under ferie nedskrives antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges i opgørelsesperioden med 37 timer pr. ferieuge/7,4 timer pr. feriedag. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.
- b) Timetallet i opgørelsesperioden ændres ikke under ferie. I stedet indregnes ferien i arbejdstiden med det antal timer, der fremgår af tjenesteplanen.

Bemærkning:

Model a) vil være anvendelig for ansatte, der har varierende daglig og/eller ugentligt timetal. Under afholdelse af ferie med løn, skal betales fast påregnelige særydelser, se Vejledning af 20. juni 1978 om udbetaling af visse særlige ydelser til tjenestemænd [05.76] [Ilse Both].

Stk. 6 Nedskrivning - søgnehelligdage

Når der forekommer en søgnehelligdag, nedskrives antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, med 7,4 timer pr. søgnehelligdag. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.

Nedskrivning af antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, kan ske i den opgørelsesperiode, hvori søgnehelligdagen falder eller en efterfølgende opgørelsesperiode, dog senest 3 måneder efter søgnehelligdagen.

Bemærkning:

Søgnehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag. Reglerne for særlige fridage, der for hele eller en del af døgnet ligestilles med en søgnehelligdag, fremgår af § 5.

§ 4. Arbejdets placering

Stk. 1 Arbejdstidens placering

Arbejdstid og frihed, jf. § 3, kan placeres på alle dage.

Stk. 2 Arbejdstidens længde

Længden af en normaltjeneste aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed, kan den daglige arbejdstid udgøre mellem 5 og 10 timer.

For deltidsansatte, der er ansat til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid under 30 timer, er der ikke fastsat en nedre grænse.

Stk. 3 Fridøgn

Der gives to sammenhængende fridøgn pr. uge. Fridøgnperioden skal udgøre 55-64 timer. Fridøgnperioden kan opdeles i to korte fridøgnperioder, der hver skal have en længde på minimum 35 timer eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er nedsat til 8 timer. Der kan gives yderligere fridøgn ved at forlænge perioden med minimum 24 timer pr. fridøgn.

Stk. 4 Søgnehelligdagsfrihed

Søgnehelligdagsfrihed skal have en varighed på mindst 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

Bemærkning:

Søgnehelligdagsfriheden fremgår af tjenesteplanen uden tidsangivelse, da arbejdstiden i tjenesteplanen er blevet nedskrevet, jf. § 3, stk. 6.

Stk. 5 Afspadsering

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage. Dette gælder dog ikke, hvis afspadseringen ligger i tilslutning til fridøgn eller anden frihed.

Stk. 6 Delt tjeneste

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet, så delt tjeneste undgås.

Delt tjeneste kan ikke forekomme i aften/nattjeneste.

Delt tjeneste er tjeneste, der er adskilt af en pause på 1 time eller mere.

Hvor delt tjeneste ikke kan undgås, fx på grund af sygdom blandt personalet, personalemangel, særlige arbejdsopgavers udførelse og lign., betales for delt tjeneste pr. dag 33,79 kr. [31/3 2000-niveau].

Stk. 7 Pauser

Pauser af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

§ 5. Særlige fridage

Stk. 1 Hele landet – 24. december

24. december: Søgnehelligdag fra dagstjenestens begyndelse

- For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aftenvagt eller er ansat til skiftende at arbejde i henholdsvis dag-, aften- eller nattevagt, nedskrives antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges i opgørelsesperioden med 7,4 time. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssigt nedskrivning.
- For ansatte, der er ansat til fast nattevagt, nedskrives antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, ikke.

Nedskrivning af antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges kan ske i den opgørelsesperiode, hvori juleaftensdag falder eller efterfølgende opgørelsesperioder, dog senest 3 måneder efter juleaftensdag.

Bemærkning:

“Ansats til fast nattevagt” betyder ansatte:

- Der i henhold til deres ansættelsesbrev er ansat til nattevagt,
- der efter tjenesteplanen altid arbejder i nattevagt, eller
- der fortrinsvis arbejder i nattevagt.
-

Stk. 2 Hele landet (undtagen FKKA, København og Frederiksberg kommuner) Nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj

Nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj i tiden fra kl. 12.00 til 24.00 har de ansatte i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges. Ansatte, der må udføre tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser.

Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed eller nedskrivning af timetallet i opgørelsesperioden. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke betales dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehelligdage.

Stk. 3 FKKA og Frederiksberg kommuner - Nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj

Nytårsaftensdag og Grundlovsdag i tiden fra kl. 12.00 til 24.00 har de ansatte i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges.

Ansatte, der må udføre tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser.

Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed eller nedskrivning af timetallet i opgørelsesperioden. Afvikling af ferie og fridage på de

nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke betales dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehelligdage.

1.maj: Søgnehelligdag hele dagen – se § 3, stk. 6 og § 4, stk. 4.

Bemærkning:

FKKA: Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Taastrup, Hørsholm, Ishøj, Lyngby-Tårnbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby og Vallensbæk kommuner.

Stk. 4 Københavns kommune - Nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj

Nytårsaftensdag: Normal arbejdsdag

Grundlovsdag: Søgnehelligdag fra dagstjenestens begyndelse – se § 5, stk. 1.

1. maj: Søgnehelligdag hele dagen – se § 3, stk. 6 og § 4, stk. 4.

Kapitel 3. Ændring af tjenesteplan

§ 6. Ændring af tjenesteplan

Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan kun ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

Orientering om ændringer i den planlagte tjeneste skal foregå i arbejdstiden.

§ 7. Omlægning af tjenesten

Stk. 1 Omlagt normaltjeneste

Omlægning af tjenesten skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Hvis ændringer i den planlagte normaltjenestes placering foretages med et kortere varsel end 4 døgn, betales der et tillæg pr. omlagt time beregnet pr. påbegyndt halve time på 30,85 kr. [31/3 2000-niveau].

Stk. 2 Omlagt rådighedstjeneste

Omlægning af tjenesten skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Hvis ændringer i en planlagt rådighedstjenestes placering foretages med et kortere varsel end 4 døgn, betales der et tillæg pr. omlagt rådighedstime beregnet pr. påbegyndt halve time på 15,43 kr. [31/3 2000-niveau].

Bemærkning:

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normaltjeneste/rådighedstjeneste. Overarbejde er ikke omlagt tjeneste.

En tjeneste kan omlægges inden for en 24 timers periode forud for den oprindeligt planlagte tjenestes sluttidspunkt eller efter dens planlagte starttidspunkt.

Mandag			Tirsdag			Onsdag
Dag	Aften	Nat	Dag	Aften	Nat	Dag
8-16	16-24	24-08	8-16	16-24	24-08	8-16

**§ 8. Afspadsering****Stk. 1 Varsel og afvikling**

Afspadsering ud over det, der fremgår af tjenesteplanen, skal varsles overfor den ansatte med et varsel på mindst 4 døgn.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Afspadsering, der skal sikre overholdelse af arbejdsmiljøreglerne, kræver ingen varslings.

Stk. 2 Aflysning

Aflyses afspadsering med mindre end 4 døgn varsel, men før afspadseringen er påbegyndt, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5, pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Aflyses afspadsering, der er påbegyndt, honoreres tjenesten efter reglerne om tilkald, jf. § 11, stk. 4.

Afspadseringskontoen nedskrives som om afspadsering havde fundet sted.

§ 9. Inddragelse af fridøgn**Stk. 1 Med kortere varsel end 4 uger**

Inddrages en fridøgnperiode med et kortere varsel end 4 uger, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5, dog mindst for 6 timer.

For flere tilkald til tjeneste inden for 6 timer, honoreres for 6 timer. Hvis andet tilkald sker mere end 6 timer efter første tilkald men i samme fridøgn, honoreres for 3 timer. Det mistede fridøgn erstattes af en anden frihedsperiode inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald forfalder ydelsen til betaling.

I tilfælde, hvor en lang fridøgnperiode inddrages, således at frihedsperioderne på begge sider af den pålagte tjeneste ikke opfylder længden for en kort fridøgnperiode på 35 [32] timer, regnes tjenesten for mindst 2 x 6 timer.

Bemærkning:

Efter bemærkningerne til § 5 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der gives de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende fridøgn, hvis man fraviger bestemmelserne om fridøgn.

Hvis en tjeneste medfører indskrænkning af en kort fridøgnperiode til mindre end 35 timer [evt. 32 timer hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer], skal der gives kompenserende fridøgn.

Kompenserende fridøgn gives snarest muligt, enten ved afspadsering eller ved placering i arbejdsfriperiode eller en kombination heraf.

Den kompenserende frihedsperiode skal som minimum udgøre 35 [32] timer, men skal ikke nødvendigvis have nøjagtig samme længde som det fridøgn, den erstatter.

Stk. 2 Med kortere varsel end 14 døgn

For fridøgnperioder, der inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 452,48 kr. [31/3 2000-niveau]. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale. [0.21](#) Bestemmelser om afløsningspersonale gælder ikke 1. oktober 2021 – 31. marts 2024 [0.21](#)

Stk. 3 I forlængelse af planlagt tjeneste

Bestemmelserne i stk. 1-2 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af den planlagte tjeneste, forudsat at den korte eller lange fridøgnperiodes minimumslængde overholdes.

§ 10. Inddragelse af søgnehellidagsfrihed

Stk. 1 Med kortere varsel end 4 uger

Inddrages planlagt søgnehellidagsfrihed med et kortere varsel end 4 uger honoreres tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde, jf. § 11, stk. 5, dog mindst for 6 timer.

Bemærkning:

Søgnehellidagsfrihed er frihed på søgnehellidage eller erstatning herfor, jf. § 3, stk. 6 og § 4, stk. 4.

Stk. 2 0.21 [Pr. 1. april 2022]: **Med kortere varsel end 14 døgn**

For søgnehelligdage der inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 450 kr. [31/3 2000-niveau]. 0.21

Stk. 3 I forlængelse af planlagt tjeneste

Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af planlagt tjeneste, forudsat at længden af søgnehelligdagsfriheden er mindst 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

§ 11. Overarbejde, fuldtidsansatte**Stk. 1 Definition**

Overarbejde er:

- Tjeneste ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal i opgørelsesperioden for en fuldtidsansat.
- Tjeneste ud over den daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte.

Stk. 2 Varsling

Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time betales et tillæg pr. gang på 27,91 kr. 0.21 [Pr. 1. april 2022]: 37,91 kr. 0.21 [31/3 2000-niveau].

Stk. 3 Frihedsperioder på 24 timer eller mere

Sker der indgreb i en frihedsperiode på 24 timer eller mere, som ikke er omfattet af § 9 eller § 10, med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres som overarbejde.

Medmindre der er tale om forlængelse af en forudgående tjeneste, , regnes den nævnte tjeneste for mindst 6 timer.

Bestemmelsen gælder ikke for overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste.

Sådan overarbejde honoreres efter de almindelige bestemmelser for overarbejde, dvs. opgørelse pr. påbegyndt halve time.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter skemalagte frihedsperioder på 24 timer eller mere, der ikke er ugentlige fridøgnperioder eller søgnehelligdagsfrihed, men skemalagte "arbejdsfrie dage" eller "stregdage".

Stk. 4 Tilkald i arbejdsfri perioder på mindre end 24 timer

Hvis overarbejde ikke ligger i forlængelse af en planlagt tjeneste, men som tilkald i en arbejdsfri periode på mindre end 24 timer honoreres for mindst 3 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 3 timer, honoreres for 3 timer. For tjeneste ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time. Varsling eller honorering efter stk. 2 gælder ikke.

Stk. 5 Opgørelse og honorering

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag. Overarbejde afspadsreses 1:1,5 eller betales med timeløn + et tillæg på 50% heraf.

Stk. 6 Særligt om afspadsring

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsring være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er præsteret. Hvis afspadsring ikke er afviklet, udbetales overarbejdet.

Stk. 7 Ulempehonorering

Under overarbejde gælder kap. 4.

Bemærkning til stk. 1, 3 og 4:

Hvis der mellem to normaltjenester udføres overarbejde, jf. stk. 1 eller tilkald til tjeneste, jf. stk. 3 og 4, og der ikke kan opnås 11 timers hviletid (evt. 8 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat), gives den ansatte tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsring sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsring sted, jf. § 8, stk. 1, 3. pkt.

Bemærkning til stk. 3 og 4:

En arbejdsfri periode er en periode, som ikke i tjenesteplanen er defineret som enten planlagt tjeneste (normaltjeneste, rådighedstjeneste eller anden form for rådighed), afspadsring, fridøgn, ferie, søgnehelligdag eller særlig fridag eller erstatning herfor.

§ 12. Mer- og overarbejde, deltidsansatte**Stk. 1 Definition**

Merarbejde er:

- Tjeneste ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal i opgørelsesperioden ifølge den ansattes ansættelsesbrev og indenfor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte i opgørelsesperioden.
- Tjeneste indenfor den daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte

Stk. 2 Varsling

Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg pr. gang (dag) på 27,91 kr. **0.21** [Pr. 1. april 2022]: 37,91 kr. **0.21** [31/3 2000-niveau].

Stk. 3 Opgørelse og honorering

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag. Merarbejde afspadsreses 1:1 eller betales med timeløn.

Stk. 4 Særligt om afspadsring

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsring være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori merarbejdet er præsteret. Hvis afspadsring ikke er afviklet, udbetales merarbejdet.

Stk. 5 Særligt om overarbejde

Tjeneste, der ligger ud over den daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte, honoreres efter bestemmelserne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5.

Stk. 6 Tilkald i arbejdsfri perioder

Hvis deltidsansatte tilkaldes til tjeneste akut eller så hurtigt som muligt, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5, dog mindst for 3 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 3 timer, honoreres for 3 timer. For tjeneste ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time. Varsling eller honorering efter stk. 2 gælder ikke. Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om arbejde i forlængelse af planlagt tjeneste.

Stk. 7 Ulempehonorering

Under merarbejde gælder Kapitel 4.

Bemærkning til stk. 1, 5 og 6:

Hvis der mellem to normaltjenester udføres overarbejde, jf. stk. 1 og 5 eller tilkald til tjeneste, jf. stk. 6, og der ikke kan opnås 11 timers hviletid [evt. 8 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat], gives den ansatte tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsring sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsring sted, jf. § 8, stk. 1, 3. pkt.

Bemærkning til stk. 6:

Bestemmelsen finder anvendelse i de situationer, hvor den deltidsansatte tilkaldes til at møde på arbejde her og nu, altså så hurtigt det overhovedet er muligt for den ansatte at møde på arbejde.

Kapitel 4. Arbejdstidsbestemte ydelser

§ 13 Arbejdstidsbestemte ydelser

Stk. 1 Honoreringsformer

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

- indregnes i beskæftigelsesgraden,
- betales som et tillæg af timelønnen, eller
- afspadseres i en efterfølgende tjenesteplanperiode med de nedenfor angivne værdier pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time. Honoreringen kan være en kombination af ovenstående muligheder.

Stk. 2A Satser for socialpædagoger

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

- alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 25% af timelønnen
- alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 25,5% af timelønnen
- lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 20% af timelønnen
- søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 med 50% af timelønnen.

Bemærkning:

Effektiv tjeneste er:

- Normaltjeneste
- Effektiv tjeneste under rådighedstjeneste
- Over- og merarbejde

Eksempel:

Arbejde i tidsrummet søndag kl. 23.00 til mandag kl. 06.00 honoreres således:

Søndag kl. 23.00 til kl. 00.00 = 25,5% + 50% = 75,5% af timelønnen.

Mandag kl. 24.00 til kl. 06.00 = 25,5% af timelønnen.

Stk. 2B Sats for omsorgs- og pædagogmedhjælpere

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

- alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 27,5% af timelønnen
- alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 28,0% af timelønnen
- lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 23,0% af timelønnen
- søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 med 50% af timelønnen.

Bemærkning:

Effektiv tjeneste er:

- Normaltjeneste
- Effektiv tjeneste under rådighedstjeneste
- Over- og merarbejde

Eksempel:

Arbejde i tidsrummet søndag kl. 23.00 til mandag kl. 06.00 honoreres således:

Søndag kl. 23.00 til kl. 00.00 = 28% + 50% = 78,0% af timelønnen.

Mandag kl. 24.00 til kl. 06.00 = 28,0% af timelønnen.

Stk. 2C – Sats for pædagogiske assistenter

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

- alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 26% af timelønnen
- alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 26,5% af timelønnen
- lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 21,0% af timelønnen
- søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 med 50% af timelønnen.

Bemærkning:

Effektiv tjeneste er:

- Normaltjeneste
- Effektiv tjeneste under rådighedstjeneste
- Over- og merarbejde

Eksempel:

Arbejde i tidsrummet søndag kl. 23.00 til mandag kl. 06.00 honoreres således:

Søndag kl. 23.00 til kl. 00.00 = 26,5% + 50% = 76,5% af timelønnen.

Mandag kl. 24.00 til kl. 06.00 = 26,5% af timelønnen.

Stk. 3 Aften- og nattillæg – afspadsering for månedslønnede

For aften- og nattillægget for månedslønnede gælder dog, at 8,11 procentpoint gives som afspadsering (jf. skemaet).

Tillægstype Socialpædagoger	Samlet honorering – procent af timeløn	Tilgår afspadsering – procent af timeløn	Honorering efter stk. 1 – procent af timeløn
Aftentillæg	25,0%	8,11 % [$\frac{3}{37}$]	16,89% [25,0-8,11]
Nattillæg	25,5%	8,11 % [$\frac{3}{37}$]	17,39% [25,5-8,11]
Tillægstype Omsorgs- og pædagog- medhjælpere	Samlet honorering – procent af timeløn	Tilgår afspadsering – procent af timeløn	Honorering efter stk. 1 – procent af timeløn
Aftentillæg	27,5%	8,11 % [$\frac{3}{37}$]	19,39% [27,5-8,11]
Nattillæg	28,0%	8,11 % [$\frac{3}{37}$]	19,89% [28,0-8,11]
Tillægstype Pædagogiske assistenter	Samlet honorering – procent af timeløn	Tilgår afspadsering – procent af timeløn	Honorering efter stk. 1 – procent af timeløn
Aftentillæg	26,0%	8,11 % [$\frac{3}{37}$]	17,89% [26,0-8,11]
Nattillæg	26,5%	8,11 % [$\frac{3}{37}$]	18,39% [26,5-8,11]

Hele aften- og nattillægget kan betales som et tillæg af timelønnen, i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold.

Stk. 4 Afviklingsperiode

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori arbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet, udbetales honorering for arbejde på særlige tidspunkter.

Stk. 5 0.21 [Pr. 1. april 2022]: Pension

Aften- og nattillæg, lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg er pensionsgivende med 1% for månedslønnede pensionsberettigede ansatte. 0.21

Kapitel 5. Rådighedstjeneste

§ 14A. Tjenestetyper

Stk. 1 Rådighedstjeneste kan tilrettelægges som:

- a) Rådighedstjeneste fra vagtværelse, hvor den ansatte opholder sig på institutionen og kan tilkaldes til effektivt arbejde, jf. §§ 14B og 14D. Kan kun tilrettelægges i forlængelse af normaltjeneste.
- b) Rådighedstjeneste fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde på institutionen, jf. §§ 14C og 14D. Kan kun tilrettelægges i forlængelse af normaltjeneste.
- c) Rådighedstjeneste i et fuldt døgn [døgnvagt] fra vagtværelse eller fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde, jf. § 14E.
- d) Anden form for rådighed jf. § 14G.

Stk. 2 Ved institutioner/afdelinger, hvor en del af tjenesten tilrettelægges som rådighedstjeneste, skal det tilstræbes, at de ansatte ikke umiddelbart efter udført rådighedstjeneste pålægges en ny normaltjeneste eller døgnvagt.

Sker dette alligevel, og har de pågældende ikke haft en hviletid på

1. mindst halvdelen af rådighedstiden (for døgnvagter 11 timer), og
2. mindst 4 timer mellem kl. 23 og den efterfølgende tjenestes påbegyndelse, må næste tjeneste først tiltrædes, når der er opnået 8 timers sammenhængende hvile efter afslutningen af arbejdet i sidste tilkald.

Den tid, hvori den ansatte af denne grund er fraværende fra den næste skema-lagte tjeneste, betragtes som afspadsring, jf. § 8, stk. 1, sidste sætning. For døgnvagter beregnes afspadsringen med de værdier, som omtales i § 14B, stk. 2, henholdsvis § 14C, stk. 2.

Bemærkning:

Hviletiden beregnes som antallet af rådighedstimer med fradrag af tilkald, beregnet som omtalt i § 14D, stk. 2.

§ 14B. Rådighedstjeneste fra vagtværelse

Stk. 1 I forlængelse af normaltjeneste, jf. § 4, stk. 2, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste fra vagtværelse.

Bemærkning:

Bestemmelsen betyder, at for fuldtidsansatte skal tjenesten forud for rådighedstjenesten være af den i § 4, stk. 2 angivne minimumslængde.

Stk. 2 Rådighedstjeneste fra vagtværelse indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1 times rådighedstjeneste = $\frac{3}{4}$ time.

Bemærkning:

Se bekendtgørelse nr. 96 af 13. februar 2001

§ 14C. Rådighedstjeneste fra bolig

Stk. 1 I forlængelse af normaltjeneste, jf. § 4, stk. 2, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste fra bopæl.

Bemærkning:

Bestemmelsen betyder, at for fuldtidsansatte og deltidsansatte med 30 timer eller mere ugentligt skal tjenesten forud for rådighedstjenesten være af den i § 4, stk. 2 angivne minimumslængde.

Stk. 2 Rådighedstjeneste fra bopæl indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1 times rådighedstjeneste = $\frac{1}{3}$ time.

Stk. 3 Ubelastet rådighedstjeneste fra bopæl - svarende til en tjenesteværdi på gennemsnitligt 6 timers normaltjeneste ugentlig pr. ansat - kan efter aftale mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/-personaleorganisationen afvikles med betaling. Betalingen udgør den omregnede værdi til normaltjeneste. For timer, der ligger ud over den samlede tjenesteværdi for en fuldtidsansat i normperioden, tillægges der 50%.

Bemærkning:

I forbindelse med rådighedstjeneste fra bopæl vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til transport ved tilkaldelse.

Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform (fx godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi e.l.).

Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet.

Ved tilkald til institutionen under rådighedstjeneste fra bolig i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet.

Transporten skal foregå under betryggende forhold.

§ 14D. Tilkald til effektiv tjeneste

Stk. 1 Under rådighedstjeneste har de ansatte pligt til at give møde omgående efter tilkaldelse.

Stk. 2 Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjeneste opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Den således opgjorte tilkaldstid honoreres med betaling eller afspadsring med tillæg af 50%, idet der sker reduktion med den tid, der i forvejen er medregnet, det vil sige henholdsvis $\frac{3}{4}$ og $\frac{1}{3}$ time pr. times rådighedstjeneste.

Bemærkning:

Der kan på hverdage finde påregnelige tilkald [”opkald”] sted i slutningen af rådighedstjenester.

Sådanne tilkald kan højst have en varighed af 2 timer og kan tidligst påbegyndes kl. 06 og skal være afsluttet senest kl. 09.

Der kan ikke planlægges normaltjeneste i forlængelse af påregnelige opkald, hvis rådighedstjenesten minus påregneligt opkald derved bliver kortere end 8 timer.

Stk. 3 Bestemmelserne i § 13 gælder også for tilkaldstimer.

§ 14E. Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt)

Stk. 1 På dage, hvor der ikke er fuld normaltjeneste, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste i et fuldt døgn.

Stk. 2 Døgnvagter indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med følgende værdier:

- | | |
|--------------------------------------|-------------------|
| 1. Rådighedstjeneste fra bopæl | 1 døgn = 14 timer |
| 2. Rådighedstjeneste fra vagtværelse | 1 døgn = 20 timer |

Stk. 3 En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder. Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søndags-/søgne-helligdagsdøgn, ydes den i § 13 omtalte frihed for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 4 Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt opgøres som i § 14D stk. 2, bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de i § 14E, stk. 2 angivne timetal.

Stk. 5 Bestemmelserne i § 13 gælder også for tilkaldstimer under døgnvagt.

§ 14F. Ekstra rådighedstjeneste

Stk. 1 Pålægges en ansat ekstra rådighedstjeneste, omregnes denne til normal-tjeneste og honoreres som overarbejde under lagttagelse af § 9.

Stk. 2 Ved tilkald i forbindelse med ekstra rådighedstjeneste, forhøjes reduktionen, jf. § 14D, stk. 2, med 50%.

§ 14G. Anden form for rådighed

Stk. 1 Ved anden form for rådighed end omtalt i §§ 14B til 14F skal der lokalt tages stilling til vilkårene herfor. Såfremt honorering sker i form af en økonomisk kompensation, sker det i form af funktionstillæg efter bestemmelserne herom i den enkelte overenskomst.

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 15. Hviletid og fridøgn

Aftale om hviletid og fridøgn (64.17) gælder. Lokalt er der mulighed for at indgå aftale om hviletid og fridøgn inden for aftalens rammer.

§ 16. Beregning af timeløn

Timelønnen er $\frac{1}{1924}$ af årslønnen for fuldtidsansatte. Årslønnen består af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og evt. overgangstrin/-tillæg, jf. overenskomsternes bestemmelser herom.

§ 17. Koloniophold og ferierejser (for grupper)

Stk. 1 Lokal aftale

Vilkårene for deltagelse i borgernes/klienternes ferie- og koloniophold m.v. aftales lokalt.

Stk. 2 Tilbagefald

Kan der ikke opnås enighed lokalt, gælder vilkår som i Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.(64.21).

§ 18. Timelønnede

Stk. 1 Gældende bestemmelser

Følgende bestemmelser finder anvendelse for timelønnede:

§ 2	Tjenestetyper
§ 3, stk. 1	Tjenesteplan
§ 4, stk. 1, 2, 6 og 7	Arbejdets placering
§ 5	Særlige fridage
§ 11, stk. 2, 5 og 7	Overarbejde
§ 13, stk. 1 og stk. 2A-2C	Arbejdstidsbestemte ydelser
§§ 14A-14G	Bestemmelser om rådighedstjeneste
§ 15	Hviletid og fridøgn
§ 16	Beregning af timeløn

Stk. 2 Honorering for søgnehellidage

Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved institutionen mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehellidag, betales for effektiv tjeneste på søgnehellidagen (kl. 00.00 - 24.00) ud over timelønnen et søgnehellidagstillæg på 100% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved samme institution i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagt fridøgn, jf. stk. 5), forud for og i tilslutning til en søgnehellidag, betales for effektiv tjeneste på søgnehellidagen (kl. 00.00 - 24.00) ud over timelønnen et søgnehellidagstillæg på 200% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Der kan ikke samtidig med søgnehellidagstillæg gives betaling for arbejde på søn- og helligdage [50%] efter § 13, stk. 3. Tillæg for arbejde i aften- og nattjeneste alle dage udbetales.

Stk. 3 Overarbejde

Overarbejdsbetaling ydes kun for de timer, der ligger ud over tjenestestedets daglige arbejdstidsnorm.

Stk. 4 Annullering af aftalt tjeneste

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte, medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse, ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

Stk. 5 Fridøgn

Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

Særlige fridage, der ligestilles med søgnehelligdage, jf. § 5, honoreres efter stk. 2.

Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse**§ 19. Ikrafttræden og opsigelse****Stk. 1 Ikrafttræden**

Aftalen gælder fra 1. april 2021.

Stk. 2 Opsigelse

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Opsigelsen skal ske skriftligt. Hver af parterne kan opsiges aftalen selvstændigt.

København, den 9. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Isabel Bjørg Carlander

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Lis Svanberg

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lydia Callesen

Protokollat 1.

Faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan

Forord

Ansatte omfattet af dette protokollat (kaldet faste vikarer) er månedslønnet personale, som ikke med 4 ugers varsel kender alle sine komme- og gåtider i en tjenesteplan.

Der er ikke formelle krav til den opgaveløsning, som den faste vikar skal udføre, men der vil typisk være tale om dækning af vagter ved øvrigt personales fravær fx i forbindelse med planlagt frihed, ferie mv. Det er derfor sandsynligt, at den faste vikar kender nogle af vagterne, når tjenesteplanen udleveres, da allerede kendt fravær blandt øvrigt personale kan planlægges for den faste vikar i god tid.

Parterne er enige om, at faste vikarer er et supplement til øvrige månedslønnede, der fuldt og helt er omfattet af arbejdstidsaftalerne 64.11 og 79.01. Faste vikarer skal som minimum kende fridøgn, søgnehelligdagsfrihed, fast afspadsering og allerede kendte vagter mv., og er fuldt ud omfattet af én af ovenstående arbejdstidsaftaler undtagen bestemmelser om at kende sine komme- og gåtider med 4 ugers varsel jf. § 3, stk. 2 og stk. 3, i døgnarbejdstidsaftalerne [64.11] og [79.01].

Ansættelse af faste vikarer er et godt alternativ til løst tilknyttede vikarer, da kontinuiteten og kvaliteten i opgaveløsningen bliver bedre, når der er tale om fast tilknyttet personale. Dermed forventer parterne også, at behovet for at anvende timelønnede vikarer mindskes betydeligt.

Parterne er enige om, at der er tale om en ordning, der skal give mulighed for drøftelser i overenskomstperioden om at indføre forsøg med etablering af faste vikarer. For at sikre en succesfuld start på forsøget med faste vikarer er det parternes opfattelse, at der skal være en god lokal dialog, hvor følgende emner som minimum drøftes (emnerne er ikke udtømmende):

- Funktionsløn for ansættelse som fast vikar
- Samspillet mellem faste vikarer og øvrigt personale
- Hvorvidt der skal være et minimumstimental for ansættelse af faste vikarer
- Hvor den faste vikar skal deltage i personalemøder
- Hvilken personaleleder den faste vikar refererer til
- Hvordan de ansatte, der er omfattet af lokalaftalen, sikres fortsat ansættelse som månedslønnet efter forsøgsperiodens udløb

Aftale om løn, herunder både forhåndsftalt løn og individuel løn, indgås som i dag efter gældende regler om lokal løndannelse.

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1 Dette protokollat omfatter alene faste vikarer, der følger arbejdstidsaftalen for social- og sundhedspersonale [79.01] og arbejdstidsaftalen for det døgnpædagogiske område [64.11].

Stk. 2 Det skal fremgå af den ansattes ansættelsesbrev, at vedkommende er ansat som fast vikar.

Stk. 3 Protokollatet gælder for perioden 1. december 2021 – 31. marts 2024.

§ 2. Arbejdstid

Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder, social og sundhedspersonale [79.01] samt pædagogisk område [64.11] gælder for faste vikarer, bortset fra § 3, stk. 2 og stk. 3.

§ 3. Tjenesteplan for faste vikarer

Den ansatte skal være bekendt med tjenesteplanen mindst 4 uger forud. Tjenesteplanen drøftes med den ansatte. Tjenesteplanen skal som minimum indeholde oplysning om placering af:

- Fridøgn
- Feriedage
- Søgnehelligdagsfrihed
- Løbende afspadsring
- Allerede kendte vagter

Bemærkning:

Det skal fremgå af tjenesteplanen, hvor mange timer der er sket nedskrivning med i forbindelse med en eller flere søgnehelligdage.

§ 4. Øvrige vilkår

Stk. 1 Faste vikarer er i øvrigt omfattet af de samme regler som det øvrige personale, herunder aftale om lokal løndannelse.

Stk. 2 Det bør lokalt drøftes, hvordan man forventningsafstemmer arbejdsgivers behov for fleksibilitet med den ansattes behov for forudsigelighed.

Bemærkning:

Rådighedstjeneste, jf. arbejdstidsaftalernes kapitel 5 om rådighedstjeneste, skal planlægges eller aftales.

København, den 9. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Isabel Bjørg Carlander

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Lis Svanberg

For

3F

Lydia Callesen

Protokollat 2.

Klientledsagelse

Der er mellem aftalens parter enighed om følgende bestemmelser i forbindelse med klientledsagelse:

1. Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbagerejse imellem kl. 22 og 08 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.
2. Arbejdsfri ophold.
 - a) Arbejdsfri ophold uden for hjemstedet på indtil 2 timer (hvis den overvejende del af opholdet falder i tiden kl. 21-06 indtil 3 timer) medregnes fuldt ud.
 - b) Såfremt det arbejdsfri ophold uden for hjemstedet er af længere varighed end anført i litra a), men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele opholdet med $\frac{1}{3}$ af tiden.
 - c) I øvrigt medregnes arbejdsfri ophold ikke.
3. I forbindelse med klientledsagelse ydes time- og dagpenge efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

Bemærkning:

Såvel hen- som tilbagerejse medregnes fuldt ud i arbejdstiden. Strækker rejsetiden sig ud over den for den ansatte gældende normale daglige arbejdstid (fuldtids-beskæftigede), honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

Strækker klientledsagelsen sig ud over 12 timer (inkl. tilbagerejseperioden), refunderes dokumenterede udgifter til fortæring i rimeligt omfang i stedet for time- og dagpenge.

København, den 9. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Isabel Bjørg Carlander

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Lis Svanberg

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lydia Callesen

Protokollat 3.

Undervisning

For pædagoger, der er ansat i helhedstilbud (integreret skole-/fritidstilbud) for børn og unge med betydelig og/eller varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, og som deltager med socialpædagogisk bistand i undervisningen, skal der være et hensigtsmæssigt forhold mellem tildelte opgaver og den tid, pædagogen/teamet har til rådighed for varetagelsen af det tillagte arbejde. Der skal ved udarbejdelse af arbejdsplanen tages højde for, at pædagogen/teamet får mulighed for at forberede opgaver, hvor forberedelse er nødvendig til løsning af opgaven, idet det er forudsat, at de tildelte opgaver kan løses inden for den hertil afsatte tid. Tilsvarende gælder for undervisning efter godkendt undervisningsplan ved døgninstitutioner med egen skole for børn og unge, jf. § 67 i lov om social service.

København, den 9. november 2021

For

KL

Michael Ziegler

Isabel Bjørg Carlander

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Lis Svanberg

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.

KL

Socialpædagogernes Landsforbund

FOA - Fag og Arbejde

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Denne aftale er indgået mellem KL, Socialpædagogernes Landsforbund og FOA – Fag og Arbejde og omfatter pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.

Bemærkning:

For at feriekoloniaftalen kan anvendes, er det forudsætningen, at der reelt er tale om et feriekoloniophold på et andet sted end det sædvanlige arbejdssted. Er baggrunden for opholdet derimod, at det sædvanlige arbejdssted ikke kan anvendes, fx pga. reparation, finder aftalen ikke anvendelse.

Aftalen finder tillige anvendelse i udlandet.

§ 2. Tjenestepligt

For det pædagogiske personale - bortset fra lærere/overlærere - indgår deltagelse i koloniophold/ferierejser for grupper som et led i tjenestepligten.

Bemærkning:

Parterne henstiller, at den enkelte institutionsleder benytter sin mulighed for at fritage en medarbejder for pligten til at deltage i koloniophold/ferierejser for grupper, hvis beskæftigelsen inden for området har karakter af bibeskæftigelse, eller hvis det på grund af pasning af egne mindreårige børn eller andre særlige personlige forpligtelser vil være vanskeligt for medarbejderen at deltage.

Efter anmodning fra tillidsrepræsentanten kan spørgsmål om fritagelse drøftes med denne.

§ 3. Tjenestetid

Koloniophold/ferierejser for grupper medtages ikke ved tjenestetidsopgørelsen eller ved beregningen af højeste tjenestetid.

Kapitel 2. Betaling

§ 4. Vederlag

For deltagelse i koloniophold/ferierejser for grupper ydes vederlag for hverdage og søn- og helligdage:

- For hverdag pr. dag: 211, 19 kr. (31/3 2000-niveau)
- For søn- og helligdage pr. dag: 421,86 kr. (31/3 2000-niveau)

§ 5. Kost og logi mv.

Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.

§ 6. Erstatningsfrihed

Ud over de i § 4 nævnte vederlag ydes de pågældende erstatning for mistede fridøgn efter de herom gældende regler, dog således at disse i videst muligt omfang skal gives som erstatningsfrihed.

Bemærkning:

Der ydes godtgørelse for mistede fridøgn, som i videst muligt omfang skal gives som erstatningsfrihed, jf. § 4, stk. 3 og § 9 i Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogisk område [64.11].

Godtgørelsen ydes således for mindst 6 timer og højst 7,4 [oprundet til 7,5] timer.

§ 7. Særlige regler

Øvrige regler om arbejdstid, fx overarbejde, rådighedstjeneste, tjeneste på lørdage efter kl. 08.00, tjeneste på søn- og helligdage, suspenderes.

§ 8. Løn under koloniophold

I øvrigt oppebærer de pågældende medarbejdere sædvanlig løn under koloniophold/ferierejser for grupper.

Bemærkning:

Herved forstås pågældendes samlede løn inkl. funktions- og kvalifikationsløn i henhold til gældende aftaler.

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1 Aftalen gælder fra 1. april 2015.

Stk. 2 Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.

Stk. 3 Indtil der indgås ny aftale, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved aftalens opsigelse.

København, den 14. oktober 2016

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Verne Pedersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Mogens Bech Madsen

Ann-Britt Olsen

MAJ 2022

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2021-2024

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på foa.dk.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Pædagogisk Sektor

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på det pædagogiske område, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.