

Overenskomst

tjenestemandsaftale
og arbejdstidsaftale

- Ledende værkstedspersonale
mv. ved klientværksteder, KL

Arbejdsgivernummer: 44.01, 44.02 og 64.11 – Tryknummer: 572

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.forhandlingsfaelleskabet.dk

Venlig hilsen

FOA, FOA Overenskomst
forha001@foa.dk

Indhold

Kære medlem af FOA	3
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	8
§ 1. Hvem er omfattet	8
§ 2. Hvor kan man ansættes	9
§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	10
Kapitel 2. Månedslønnede	10
§ 4. Løn	10
§ 5. Grundløn	11
§ 6. Funktionsløn	12
§ 7. Kvalifikationsløn	14
§ 8. Resultatløn	15
§ 9. Funktionærlov	15
§ 10. Pension	16
§ 11. ATP	19
§ 12. Frit valg	19
§ 13. Arbejdstid	20
§ 14. Barns 1. og 2. sygedag	21
§ 15. Koloniophold og ferierejser for grupper	21
§ 16. Udgifter til tjenesterejser	22
§ 17. Opsigelse	22
§ 18. Arbejdstøj	25
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår [månedslønnede]	25

Overenskomst mellem FOA og KL

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og

FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 44.01, 44.02 og 64.11

Tryknummer: 572

Kapitel 3. Timelønnede	27
§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling	27
§ 21. Pension	27
§ 22. Arbejdstid	28
§ 23. Opsigelse	28
§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	28
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	29
§ 25. Ikrafttræden og opsigelse	29
Protokollat 1- Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse, indplacering.	30
§ 1. Ansatte, der overgik til ny løndannelse pr. 1. april 1998	30
§ 2. Indplacering i forbindelse med grundlønsforbedring for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger, jf. overenskomstens § 5,	30
§ 3. Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse	30
Protokollat 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.	33
Kapitel 1. Personafgrænsning	33
§ 1. Hvem er omfattet	33
§ 2. Pension	33
§ 3. Fastfrysning af lønnen	34
§ 4 Aftrapning af løn i forbindelse med væsentlig stillingsændring	34
§ 5. Særligt vedrørende tjenestemænd	34

Protokollat 3 – Kompetenceudvikling/udviklingsplan	36
§ 1. Formål	36
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	36
§ 3. Drøftelse	37
Protokollat 4 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	39
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	39
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere	39
Protokollat 5 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	41
Bilag A – Grundlønindplacering pr. 1. april 2003	44
Bilag B – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn	46
Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	49
Aftale vedrørende tjenestemandsansat ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder	51
§ 1. Hvem er omfattet	51
§ 2. Generelle bestemmelser	51
§ 3. Supplerende pension	51
§ 4. Frit valg	52
§ 5. Opsigelse	53
§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår	54
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse	54
Bilag A – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	56

Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - pædagogisk område	58
Forord	58
Drøftelser om arbejdstid på arbejdspladsen	58
Kapitel 1. Aftalens område	59
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen	59
Kapitel 2. Planlægning af arbejdstiden	59
§ 2. Tjenestetyper	59
§ 3. Tjenesteplan og opgørelsesperiode	59
§ 4. Arbejdets placering	61
§ 5. Særlige fridage	63
Kapitel 3. Ændring af tjenesteplan	64
§ 6. Ændring af tjenesteplan	64
§ 7. Omlægning af tjenesten	64
§ 8. Afspadsering	65
§ 9. Inddragelse af fridøgn	65
§ 10. Inddragelse af søgnehelligdagsfrihed	66
§ 11. Overarbejde, fuldtidsansatte	67
§ 12. Mer- og overarbejde, deltidsansatte	68
Kapitel 4. Arbejdstidsbestemte ydelser	70
§ 13 Arbejdstidsbestemte ydelser	70

Kapitel 5. Rådighedstjeneste	73
§ 14A. Tjenestetyper	73
§ 14B. Rådighedstjeneste fra vagtværelse	73
§ 14C. Rådighedstjeneste fra bolig	74
§ 14D. Tilkald til effektiv tjeneste	75
§ 14E. Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt)	75
§ 14F. Ekstra rådighedstjeneste	76
§ 14G. Anden form for rådighed	76
Kapitel 6. Øvrige bestemmelser	76
§ 15. Hviletid og fridøgn	76
§ 16. Beregning af timeløn	76
§ 17. Kolonioophold og ferierejser [for grupper]	76
§ 18. Timelønnede	77
Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse	78
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse	78
Protokollat 1. Faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan	80
§ 1. Hvem er omfattet	81
§ 2. Arbejdstid	81
§ 3. Tjenesteplan for faste vikarer	81
§ 4. Øvrige vilkår	81
Protokollat 2. Klientledsagelse	83
Protokollat 3. Undervisning	85

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1 Overenskomsten omfatter:

- a) Værkstedsassistenter med og uden relevant faglig uddannelse
- b) Souschefer/stedfortrædere
- c) Værkstedsledere, og
- d) Institutionsledere

i hvis arbejdsfunktion indgår klientbehandlende arbejde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde, på en institution som nævnt i § 2,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomst mv., eller
3. på selvejende institutioner svarende til de under i § 2, pkt. A, B og C nævnte, med hvilke kommunalbestyrelsen har indgået driftsoverenskomst.

Bemærkning:

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. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler overenskomstens parter, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Det forudsættes, at klienterne beskæftiges med ekstern eller intern produktion.

Overenskomsten omfatter ikke personale i terapier eller "afdelingsbeskæftigelse".

Overenskomsten omfatter endvidere bl.a. ikke stillinger som støttarbejder, hvilket er stillinger, som primært er oprettet for at stabilisere produktionen.

Stk. 2 Ved ansættelse som værkstedsassistent forudsættes, at ansøgeren har gennemført en egentlig håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved svendebrev eller anden relevant erhvervsuddannelse [tidligere EFG og lærlingeuddannelse].

Stk. 3 Ved ansættelse ved de i § 2, stk. 1, pkt. a) og stk. 3, pkt. b) nævnte institutioner [og tilsvarende selvejende institutioner], ligestilles uddannelsen som social og sundhedsassistent eller plejer med håndværkeruddannelsen.

Stk. 4 Ved ansættelse ved de i § 2 stk. 1, pkt. b) og stk. 2, pkt. a)-c) samt stk. 3, pkt. b) nævnte institutioner [og tilsvarende selvejende institutioner], ligestilles en pædagoguddannelse med håndværkeruddannelsen.

Bemærkning:

Hvor en pædagoguddannet ønskes ansat som socialpædagog, sker ansættelse i henhold til overenskomsten for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v. [64.01].

Socialrådgiveruddannede ansættes i henhold til overenskomst med Dansk Socialrådgiverforening.

Stk. 5 Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og reglementsansatte.

§ 2. Hvor kan man ansættes

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

- a) Revalideringsvirksomheder, beskyttede værksteder mv.
- b) Værksteder for personer med vidtgående betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk nedsat funktionsevne.
- c) Tidligere amtskommunale og regionale forsorgshjem, der pr. 1. januar 2007 eller senere er overgået til en kommune.
- d) Selvejende forsorgshjem, der tidligere har haft driftsoverenskomst med et amt eller en region, og hvor en kommune 1. januar 2007 eller senere har overtaget driftsoverenskomsten.

Stk. 2 Københavns Kommune

- a) Værksteder for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
- b) Døgninstitutioner for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
- c) Selvejende revalideringsinstitutioner og beskyttede virksomheder hvormed Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst i medfør af bestemmelserne i lov om social service.

Bemærkning:

Vedr. § 2, stk. 2, pkt. c): Metal Hovedstaden samt FOA - Fag og Arbejde har forhandlingsretten vedrørende stillinger indenfor dette område.

Stk. 3 Frederiksberg Kommune

- a) Forsorgshjem.
- b) Værksteder for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

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

Bemærkning:

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

Stk. 2 Ansatte, 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.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1 Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2 De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område [09.06], eller Lederaftalen om samme.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse [09.20] [gælder ikke ledere], og
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.

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 for basispersonale dækker de funktioner, en medarbejder i en basisstilling er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet/uefaren. Grundlønnen for ledere dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder/souschef/stedfortræder.

Stk. 2 Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	0.21 Løntrin pr. 1. april 2022
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	27 + 900 kr.
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	21+720 kr.
Institutionsleder	41 + 3.500 kr. eller 49 + 3.500 kr.
Souschef/stedfortræder	36 + 4.465 kr. eller 42 + 4.465 kr.
Værkstedsleder	36 + 4.465 kr. 0.21

Lønseddelttekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

Vedrørende relevant faglig uddannelse henvises til bestemmelserne i § 1. Værkstedsassistenter med anden uddannelse forelægges de kommunale forhandlingsparter.

Stk. 3 Grundlønsforbedring pr. 1. april 2019 for værkstedsassistenter med og uden relevant faglig uddannelse, jf. stk. 2, sker med fuldt gennemslag. 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.

Stk. 4 For ledere og stedfortrædere/souschefer, der var ansat pr. 31. marts 2003 og til hvem arbejdsgiver har valgt at give grundlønsforbedringen pr. 1. april 2003 som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn, jf. overenskomst 2002 [se Bilag A], er grundlønstrinnet mindst:

Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 1. april 2015
Institutionsleder	39 + 3.500 kr. eller 48 + 3.500 kr.
Souschef/stedfortræder	33 + 4.465 kr. eller 40 + 4.465 kr.
Værkstedsleder	33 + 4.465 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning til stk. 2 og stk. 4:

Grundlønsindplacering jf. stk. 2 og stk. 4 af institutionsledere og stedfortrædere/souschefer sker efter lokal aftale.

Det er ikke parternes forudsætning, at indførelse af muligheden for at anvende flere grundlønninger medfører, at der generelt skal ske en omdefinering af lønnen for allerede ansatte. Såfremt det lokalt aftales at ændre grundlønnen for allerede ansatte, er det parternes forudsætning, at den samlede løn ikke alene med den begrundelse forøges.

§ 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 ydes følgende centralt aftalte tillæg:

Stillingsbetegnelse	Tillæg 1. april 2015
Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse Lønseddeltekst: M. relevant fag. udd.	1.500 kr.
Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse Lønseddeltekst: U. relevant fag. udd.	4.900 kr.
Institutionsleder grundløn: 41+3.500 kr. [39+3.500 kr.] Lønseddeltekst: Institutionsleder	7.800 kr.
Stedfortræder/souschef: 42+4.465 kr. [40+4.465 kr.] Lønseddeltekst: Stedfortr./souschef	5.300 kr.
Stedfortræder/souschef: grundløn 36+4.465 kr. [33+4.465 kr.] Lønseddeltekst: Stedfortr./souschef	7.000 kr.
Værkstedsleder Lønseddeltekst: Værkstedsleder	7.000 kr.

For ansatte, der er grundlønindplaceret efter § 4, stk. 4, er det tilknyttede minimumsgrundlønstrin til gældende tillæg angivet i parentes.

Stk. 3 Der skal lokalt indgås aftale om funktionstillæg til ansatte, som har ansvar for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen.

Lønseddeltekst: Praktikvejleder

Stk. 4 Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Den lokale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering [lønfastsættelse] af stillingen, således at stillingen slås op med en forud fastsat 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 deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

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

§ 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

1. Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30 +900 kr.

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse, som har 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 34+900 kr.

Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

2. Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse indenfor værkstedområdet, indplaceres på løntrin 23 + 720 kr.

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

Stk. 3 Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

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

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

§ 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. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18 Opsigelse og § 20 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.

§ 10. Pension

Stk. 1 Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning for:

1. ansatte i basisstillinger, som:
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) **0.21** [gældende indtil 31. marts 2022] har mindst 6 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

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 og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

Optjening af pensionskarens går samlet maksimalt 8 år tilbage.

2. institutionsledere, stedfortrædere/souschefer, samt værkstedsledere, som er fyldt 21 år.
3. ansatte som tidligere har været optaget i en kommunal eller amstlig/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:

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

For optjening af karensperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner [Opsamlingsordningen] [26.01] med tilhørende administrationsgrundlag [26.02]. **0.21**

Det samlede pensionsbidrag udgør:

For værkstedassistenter med og uden relevant faglig uddannelse:

- a) 14,04% **0.21** [Pr. 1. april 2022: 14,59%] **0.21**, hvis den ansatte vælger pension, jf. § 13,
- b) 13,74% hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 13,

For institutionsledere:

- a) 15,03% 0.21 [Pr. 1. april 2022: 15,58%] 0.21, hvis den ansatte vælger pension jf. § 13,
- b) 14,73%, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 13,

For souschefer/stedfortrædere og værkstedsledere:

- a) 14,83% 0.21 [Pr. 1. april 2022: 15,38%] 0.21, hvis den ansatte vælger pension, jf. § 13,
- b) 14,53% hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 13,

af de pensionsgivende lønde.

$\frac{1}{3}$ af det samlede pensionsbidrag anses for den ansattes egetbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

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

Stk. 2 Bestemmelserne i § 10 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

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

Stk. 3 Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 6, stk. 4 og § 7, stk. 3. Eventuel pension af resultatløn følger af § 8. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.
Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.
Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4 For deltidsansatte som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5 Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til:

1. For institutionsledere, stedfortrædere/souschefer, værkstedsledere og værkstedsassistenter ved de under § 2, stk. 1, pkt. a) og c) samt stk. 3, pkt. a) og tilsvarende selvejende institutioner: Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup, jf. dog nr. 3.
 2. For ansatte under overenskomsten ved de under § 2, stk. 1, pkt. b) og stk. 2, pkt. a)-c) samt stk. 3, pkt. b) og tilsvarende selvejende institutioner: Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger (PKA), Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup, jf. dog nr. 3.
 3. Hvis FOA – Fag og Arbejde eller Ledernes Hovedorganisation til det enkelte personalekontor giver besked på vegne af navngivne ansatte, indbetales pensionsbidragene til PenSam Liv forsikringsaktieselskab, Jørgen Knudsensvej 2, 3520 Farum henholdsvis PFA - Leder Pension, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø.
- Pensionsbidraget indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6 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. 7 Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal 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. 8 For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et beløb, medmindre den ansatte ønsker beløbet indbetalt til en pensionsordning 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.

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg

Stk. 1 Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger:

14,73%% for institutionsledere

14,53%% for stedfortrædere/souschefer og værkstedsledere

13,74%% for værkstedsassistenter med/uden relevant faglig uddannelse.

Bemærkning:

Pensionsbidraget udgør følgende ved den ansattes valg af henholdsvis kontant udbetaling eller pension:

Stillingsbetegnelse	Pensionsbidrag ved valg af pension	Pensionsbidrag ved valg af kontant udbetaling
Institutionsledere	15,03 0.21 [Pr. 1. april 2022: 15,58%] 0.21	14,73%
Stedfortræder/souschef	14,83% 0.21 [Pr. 1. april 2022: 15,38%] 0.21	14,53%
Værkstedsleder	14,83% 0.21 [Pr. 1. april 2022: 15,38%] 0.21	14,53%
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	14,04% 0.21 [Pr. 1. april 2022: 14,59%] 0.21	13,74%
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	14,04% 0.21 [Pr. 1. april 2022: 14,59%] 0.21	13,74%

Stk. 2 Ved kontant 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- og merarbejdsbetaling.
Lønseddeltækst: Fritvalgstillæg

Stk. 3 Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4 Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansatte valg.

§ 13. Arbejdstid

Stk. 1 Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område [64.11] og aftale om hviletid og fridøgn [64.17] gælder.

Stk. 2 Arbejdstidsbestemte ydelser udbetales efter de for socialpædagoger gældende regler jf. § 13, stk. 2A i Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område [64.11]. Arbejdstidsaftalens § 13, stk. 3 finder ikke anvendelse for personale omfattet af denne overenskomst.

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

Bemærkning:

Der er ikke med oplystningen i stk. 2 tiltænkt hverken en udvidelse eller indskrænkning i forhold til de undtagelser, jf. § 1, stk. 2 og 3, i Aftale vedrørende arbejdstid og rådigheds-tjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. [64.11], som indtil 1. april 2016 var gældende for ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol,

Stk. 4 For deltidsansatte foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalender måned.

§ 14. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1 Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

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

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

Bemærkning:

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

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

§ 15. Koloniophold og ferierejser for grupper

Stk. 1 Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper [64.21] gælder, jf. dog stk. 2.

Bemærkning:

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

Aftalen gælder også i udlandet.

Stk. 2 Mellem ansættelsesmyndigheden og personaleorganisationernes lokale afdelinger kan der indgås aftale vedrørende vilkår for deltagelse i feriekoloni og lejrskole.

Bemærkning:

Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om en aftale for deltagelse i feriekoloni og lejrskole, gælder bestemmelsen i stk. 1.

§ 16. Udgifter til tjenesterejser

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

§ 17. Opsigelse

Stk. 1 Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel [120-dages reglen] finder ikke anvendelse.

Bemærkning:

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

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

Som et led i disse bestræbelser henstilles, at personaleorganisationen ved opsigelse af driftsoverenskomster og omstruktureringer af større omfang orienteres, inden der træffes endelig beslutning herom, og at afskedigelser uanset det i § 18, stk. 1, omtalte opsigelsesvarsel sker med længst muligt varsel i det enkelte tilfælde.”

Påtænkt uansøgt afsked.

I henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til 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.

Bemærkning:

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

Stk. 3 Organisationen underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt:

Dansk Metal	CVR-nummer: 31407117
FOA – Fag og Arbejde	CVR-nummer: 46024516
Ledernes Hovedorganisation	CVR-nummer: 56995811
Socialpædagogerne	CVR-nummer: 63140228

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

Dansk Metal	E-mail: metal@danskmetal.dk
FOA – Fag og Arbejde	E-mail: forha001@foa.dk
Ledernes Hovedorganisation	E-mail: Medlemsservice@lederne.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 skrivelserns rettidige fremkomst vil afhænge af datoen for modtagelsen i den første organisation.

Stk. 4 Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Uansøgt afsked

Stk. 5 Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6 Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Stk. 7 Organisationens kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Afskedigelsesnævn

Stk. 8 Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan den forhandlingsberettigede organisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved forhandling efter stk. 7. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 9 Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af den forhandlingsberettigede organisation (Socialpædagogerne, Ledernes Hovedorganisation, FOA – Fag og Arbejde eller Dansk Metal), hvorefter disse i forning 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. 10 Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. 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 kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en 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. Afskedigelsesnævnet omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af Afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 11 Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 18. Arbejdstøj

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

§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår [04.00] gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag C.

Stk. 2 Udviklingsplan

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 3.

Stk. 3 Kompetencefond

De ansatte 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 den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 4 Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen [05.45].

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. 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 den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 5 Fleksjob

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 4.

Stk. 6 Personalegoder

Ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 5.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1 [indtil 31. marts 2022]

Timelønnen er i dagstjeneste $\frac{1}{4}$ ^{§24} af årslønnen i henhold til §§ 5-7. I beregningen indgår eventuelt overgangstillæg/-trin, jf. Protokollat 1.

Stk. 2 **0.21** [Pr. 1. april 2022]:

Udbetaling til timelønnede sker månedsvi bagud. **0.21**

Bemærkning:

Ansættelse på timeløn i henhold til denne overenskomst kræver opfyldelse af de samme uddannelseskra, som gælder ved ansættelse på månedsløn.

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".

§ 21. Pension

Stk. 1 Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning for

1. ansatte, som

a) er fyldt 21 år, og

b) har mindst 52 ugers sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Pensionsprocenten for den relevante stillingskategori, jf. § 11, stk. 1, finder tilsvarende anvendelse for timelønnede. Timelønnede omfattes ikke af den for månedslønnede gældende fritvalgsordning.

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

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående kommunal eller regional ansættelse påhviler den ansatte.

Bemærkning:

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

Stk. 2 Ansatte, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 11 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3 I øvrigt gælder § 10, stk. 2 og 5-8.

§ 22. Arbejdstid

Stk. 1 Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område [64.11] gælder, jf. dog § 13, stk. 2 og 3.

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

§ 23. Opsigelse

Stk. 1 For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Bemærkning:

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

§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

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

§ 4. Løn

§ 11. ATP

§ 18. Arbejdstøj

Stk. 2 Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

Bemærkning:

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

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 25. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1 Overenskomsten gælder fra 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 en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Vinni Jacobsen

For

Ledernes Hovedorganisation

Jørgen Byrdal Kloch Larsen

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

Protokollat 1

- Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse, indplacering.

§ 1. Ansatte, der overgik til ny løndannelse pr. 1. april 1998

Stk. 1 Ansatte, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 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.

Stk. 2 Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 blev ydet 1 - 2 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i en stilling af tilsvarende karakter inden for ansættelsesområdet.

Stk. 3 Overgangstrine(t)ne kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse. Overgangstrine(t)ne indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

§ 2. Indplacering i forbindelse med grundlønforbedring for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger, jf. overenskomstens § 5,

Stk. 2 Pr. 1. april 2000 rykkes alle på grundløn = løntrin 18 ét løntrin op, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Alle centralt aftalte løntrin/tillæg bevares. Alle decentralt aftalte løntrin/tillæg bevares i overensstemmelse med de decentrale aftaler herom. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

§ 3. Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse

Stk. 1 Ansatte pr. 31. marts 2000, der overgår til nyt lønsystem pr. 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 opret- holdes 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 Lønnen pr. 1. april 2000 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifi- kationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. pkt. 5. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg.

Stk. 3 Med virkning fra den 1. april 2000 ydes der som overgangsordning til de pr. 31. marts 2000 ansatte 1 løntrin. Dette gælder dog ikke for de pr. 31. marts 2000 ansatte, der i forbindelse med overgang til nyt lønsystem omfattes af en grund- lønsforbedring. Overgangsordning ydes på grundlag af den pr. 31. marts 2000 opnåede anciennitet.

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

Stk. 5 Ved overgang til nyt lønsystem pr. 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. 1. april 2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nyt lønsystem pr. 1. april 2000 er indgået lokal[e] aftale[r], videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Vinni Jacobsen

For

Ledernes Hovedorganisation

Jørgen Byrdal Kloch Larsen

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

Protokollat 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.

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

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 ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Dansk Metal, FOA - Fag og Arbejde, Ledernes Hovedorganisation og Socialpædagogerne.
- c) som opfyldte betingelserne for at være omfattet af overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder indgået mellem KL og Dansk Metal, FOA - Fag og Arbejde, Ledernes Hovedorganisation og Socialpædagogerne.

Bemærkning:

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

§ 2. Pension

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

Bemærkning:

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

§ 3. Fastfrysning af lønnen

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 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 §§ 2-3 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 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Vinni Jacobsen

For

Ledernes Hovedorganisation

Jørgen Byrdal Kloch Larsen

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

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. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1 Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

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

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

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

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

§ 3. Drøftelse

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

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

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

København, den 8. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Vinni Jacobsen

For

Ledernes Hovedorganisation

Jørgen Byrdal Kloch Larsen

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

Protokollat 4

– Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

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

Stk. 2 Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3 Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling. Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssigt 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 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Vinni Jacobsen

For

Ledernes Hovedorganisation

Jørgen Byrdal Kloch Larsen

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

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 træder i kraft ved udsendelsen.

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 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Vinni Jacobsen

For

Ledernes Hovedorganisation

Jørgen Byrdal Kloch Larsen

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

Bilag A

- Grundlønindplacering pr. 1. april 2003

Stillingsbetegnelse:	Løntrin	Løntrin
	Fra 1. april 2002 til 31. marts 2003	Fra 1. april 2003
Institutionsleder ved institutioner med GT 100,01 og derover	47	
Institutionsleder ved øvrige institutioner	38	
Institutionsleder		40 eller 48
Stedfortræder/souschef	31 eller 38	34 eller 40
Værkstedsleder	31	34
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	19	22
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	17	17
Socialpædagog	19	22

For ansatte, der er ansat pr. 31. marts 2003, gælder:

Oprykning sker fra de pr. 31. marts 2003 nævnte grundlønstrin til de pr. 1. april 2003 nævnte grundlønstrin.

Hvis den pågældende ansatte får decentralt aftalt funktionsløn eller kvalifikationsløn som løntrin, kan amtet/kommunen vælge enten at give oprykningen

- som oprykning til højere løntrin eller
- som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn.

Det præciseres, at alle centralt samt decentralt aftalte løntrin/tillæg bevares, uagtet at der i de lokale aftaler indgår aftaler om modregning.

Ligeledes sker der ikke modregning i udligningstillæg.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af lønændringerne aftalt med virkning fra 01. april 2003.

Bemærkning:

Ansatte i stillinger som stedfortræder/souschef indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 31 eller løntrin 38 [pr. 1. april 2003 løntrin 34 eller løntrin 40]. Ansatte i stillinger som institutionsleder indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 38 eller løntrin 47 [pr. 1. april 2003 efter lokal aftale på grundløn = løntrin 40 eller 48.]

Det er ikke parternes forudsætning, at indførelse af muligheden for at anvende flere grundlønninger medfører, at der generelt skal ske en omdefinering af lønnen for allerede ansatte. Såfremt det lokalt aftales at ændre grundlønnen for allerede ansatte, er det parternes forudsætning, at den samlede løn ikke alene med den begrundelse forøges.

Som led i forhandlingerne om decentrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn anbefales det at drøfte generelle og specifikke tiltag vedrørende efter- og videreuddannelse med henblik på at udbygge ledernes kvalifikationer.

Parterne er enige om at fremme muligheden for, at lederne gennem efter- og videreuddannelse efter amternes/Københavns og Frederiksberg kommuners/ institutionernes behov kan erhverve øgede kvalifikationer.

Bilag B

– Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

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

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

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

- Antal brugere af institutionen eller brugersammensætningen, herunder særligt krævende brugere.
- Antal beskæftigede ved institutionen.
- Ledelsesansvar i forhold til områder, der ligger uden for institutionen.
- Kompetence i forhold til budget og personaleledelse.
- Vejlednings- og konsulentopgaver i forhold til praktikanter og eksterne samarbejdspartnere.

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

- Arbejde inden for specielle områder, eksempelvis psykiatrien, familiebehandling, og lignende.
- Opsøgende opgaver, der ligger uden for institutionen.
- Supervisionsopgaver.
- Projekt- og udviklingsopgaver.
- Særlige opgaver i forbindelse med undervisning.

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

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

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

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

Bilag C

– 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 timelønnede?
1	Ansættelsesbreve [04.11]	Ja	Nej
2	Lønninger [04.30]	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen [04.32] og Løngaranti for ansatte i jobcentre [04.33]	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet [04.40]	Ja	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling [funktion] [04.51]	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag [04.38]	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse [04.50]	Ja	Ja
8	Supplerende pension [23.10]	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen [26.01]	Nej	Nej
10	Gruppeliv [23.11]	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid [04.81]	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler [04.82]	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde [04.83]	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid [04.85]	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse [04.84]	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid [21.52]	Ja	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg [04.86]	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde [04.87]	Ja	Ja
19	Ferie [05.12]	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m [05.11]	Ja	Ja
21	Barsel mv. [05.13] og barselsudligning [05.14]	Ja	Ja ¹

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

22	Tjenestefrihed uden løn [05.15]	Ja	Ja
23	Seniorpolitik [05.21]	Ja	Nej ²
24	Integrations- og oplæringsstillinger [05.25]	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring [05.71]	Ja	Ja
27	Kompetenceudvikling [05.31]	Ja	Ja
28	Socialt kapital [05.41]	Ja	Ja
29	Virksomhedsoverenskomster [05.51]	Ja	Ja
30	Retstvistaftalen [05.61]	Ja	Ja
31	Aftale om kontrolforanstaltninger [05.65]	Ja	Ja
32	SU og tillidsrepræsentanter [05.80]	Ja	Ja
33	MED og tillidsrepræsentanter [05.86]	Ja	Ja
34	Aftale om trivsel og sundhed [05.35]	Ja	Ja
35	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [04.39]	Ja	Ja

² Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

Aftale vedrørende tjenestemandsansat ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder

KL

Dansk Metal

FOA – Fag og Arbejde

Ledernes Hovedorganisation

Socialpædagogerne

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1 Aftalen er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandregulativet for kommuner inden for KL's forhandlingsområde.

Stk. 2 Aftalen omfatter tjenestemandsansat ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder i hvis arbejdsfunktion indgår klientbehandlende arbejde, der er overtaget af kommunerne som led i opgave- og strukturreformens gennemførelse pr. 1. januar 2007 eller senere, og som følger:

- Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder

§ 2. Generelle bestemmelser

Stk. 1 Samtlige generelle bestemmelser i aftaler for tjenestemænd ansat i kommuner gælder.

Stk. 2 Lønnen udbetales månedsvis forud.

Stk. 3 Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau. Tjenestemanden får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte supplerende pensionsbidrag.

§ 3. Supplerende pension

Stk. 1 Rameaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension [04.72] gælder.

Stk. 2 I det omfang der etableres supplerende pensionsordning, indbetales bidraget til det pensionselskab som stillingen iht. i § 11, stk. 5 i Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder [44.01] er henført til, medmindre andet er aftalt mellem kommunalbestyrelsen og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3 For pensionsgivende tillæg indbetales der supplerende pension med de i § 11 i Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder [44.01] nævnte pensionsprocenter.

Stk. 4 Lokal løndannelse kan anvendes i overensstemmelse med vilkårene i rammeaftalen om supplerende pension.

Bemærkning:

Tjenestemænd har ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling, jf. Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd m.fl.

§ 4. Frit valg

Stk. 1 Den tjenestemandsansatte, som har ret til supplerende pension, ydes et kontant beløb svarende til 0,3% af følgende lønde: Løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 2 Ved kontant 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- og merarbejdsbetaling.
- Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3 Beløbet kan ikke konverteres til løntrin.

Stk. 4 Tjenestemanden kan vælge at indbetale beløbet efter stk. 1 til en supplerende pensionsordning, jf. § 3.

Stk. 5 Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen. Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

Stk. 6 Hvis en tjenestemand på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg kan den ansatte op eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

§ 5. Opsigelse

Stk. 1 I forbindelse med uansøgt afskedigelse skal høringskrivelse i henhold til tjenestemandensregulativets § 29 sendes til den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Dansk Metal	CVR-nummer: 31407117
FOA – Fag og Arbejde	CVR-nummer: 46024516
Ledernes Hovedorganisation	CVR-nummer: 56995811
Socialpædagogerne	CVR-nummer: 63140228

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

Dansk Metal	E-mail: metal@danskmetal.dk
FOA – Fag og Arbejde	E-mail: forha001@foa.dk
Ledernes Hovedorganisation	E-mail: Medlemsservice@lederne.dk
Socialpædagogerne	E-mail: sl_sikker_fa@sl.dk

Stk. 2 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.

§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Med de begrænsninger, der følger af tjenestemandregulativet (21.01 mv.) og pensionsregulativet (23.01 mv.) samt andre særligt for tjenestemænd gældende bestemmelser, gælder bestemmelserne i følgende overenskomst med tilhørende protokollater:

- Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder (44.01), bortset fra de nedenfor oplyste bestemmelser:

Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder (44.01)	
Kapitel 1	Områdeafgrænsning
Kapitel 2, § 3, stk. 5 og 6	Lønudbetaling
Kapitel 2, § 6, stk. 4 ³	Pensionsgivende funktionsløn
Kapitel 2, § 7, stk. 3 ⁴	Pensionsgivende kvalifikationsløn
Kapitel 2, § 9	Funktionærlov
Kapitel 2, § 10	Pension
Kapitel 2, § 12	Frit valg
Kapitel 2, § 17	Opsigelse
Kapitel 2, § 19, stk. 1	Generelle ansættelsesvilkår
Kapitel 3	Timelønnede
Kapitel 4	Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår

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

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

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

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

3 Der henvises i øvrigt til kapitel 7 i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06)

4 Der henvises i øvrigt til kapitel 7 i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06)

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

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Vinni Jacobsen

For

Ledernes Hovedorganisation

Jørgen Byrdal Kloch Larsen

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

Bilag A

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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's aftale- og overenskomstnr.

	Aftale og nr.	Omfatter tjenestemand-ansatte?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling [funktion] (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Ja
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja [basis]/ Nej [ledere]
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja

25	Befordringsgodtgørelse [05.71]	Ja
26	Kompetenceudvikling [05.31]	Ja
27	Socialt kapital [05.41]	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster [05.51]	Ja
29	Retstvistaftalen [05.61]	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger [05.65]	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter [05.80]	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter [05.86]	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed [05.35]	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [04.39]	Ja

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 ulempestillæg
- 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 opførelsesperioden med 37 timer pr. ferieuge/7,4 timer pr. feriedag. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.
- b) Timetallet i opførelsesperioden 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 opførelsesperiode, hvori søgnehelligdagen falder eller en efterfølgende opførelsesperiode, 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 varsling.

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 afspadsring 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 afspadses 1:1 eller betales med timeløn.

Stk. 4 Særligt om afspadsning

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsning være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori merarbejdet er præsteret. Hvis afspadsning 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 afspadsning sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsning 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 Satser 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 – Satser 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 afspadsering, jf. § 8, stk. 1, sidste sætning. For døgnvagter beregnes afspadseringen 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 iagttagelse 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 nat tjeneste 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 døgn-pædagogiske 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

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

Social- og Sundhedssektoren

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 social- og sundhedsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.