

Overenskomst for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (almenområdet)

KL

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	5
§ 1. Hvem er omfattet.....	5
§ 2. Hvor kan man ansættes.....	6
§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	8
Kapitel 2. Månedslønnede	8
§ 4. Løn	8
[O.21]§ 5. Bestemmelser om stillinger som mellemløner.....	9
§ 6. Grundløn.....	10
§ 7. Funktionsløn.....	11
§ 8. Kvalifikationsløn	12
§ 9. Resultatløn.....	13
§ 10. Personlig løngaranti og overgangstillæg.....	13
§ 11. Funktionærlov.....	13
§ 12. Pension	14
§ 13. ATP	16
§ 14. Frit valg.....	16
§ 15. Arbejdstid mv.	17
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag.....	17
§ 17. Tjenestefrihed	17
§ 18. Opsigelse	18
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	20
Kapitel 3. Timelønnede	22
§ 20. Områdeafgrænsning.....	22
§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	22
§ 22. Pension	23
§ 23. Søgnehelldage	24
§ 24. Opsigelse	24
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	25
Kapitel 4. Pædagogstuderende	25
§ 26. Løn	25
§ 27. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag	26
§ 28. Arbejdstid.....	26
§ 29. Mer- og overarbejde.....	27
§ 30. Opsigelse	27
§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende).....	27
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	27
§ 32. Ikrafttræden og opsigelse	27
Protokollat 1 - ”Miljø-protokollatet” samt distriktsmedarbejdere	29
§ 1. Hvem er omfattet.....	29
§ 2. Opgaver	29
§ 3. Ansættelse.....	29
§ 4. Løn	30
§ 5. Specialinstitutioner	30

§ 6. Arbejdstid mv.	30
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg	31
Protokollat 2 – Personlig løngaranti og overgangstillæg	32
§ 1. Overgangsbestemmelser vedr. overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 samt 1. april 2000	32
Protokollat 3 - Arbejdstidsregler for pædagoger i Københavns Kommune	33
Indledende bemærkninger	33
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	33
§ 1. Hvem er omfattet.....	33
Kapitel 2. Arbejdstid for pædagoger jf. § 1, stk. 1.....	34
§ 2. Arbejdstid og normperiode.....	34
§ 3. Beregning af arbejdstiden i normperioden	34
Kapitel 3. Aften- og nattjeneste	35
§ 4. Aften- og nattjeneste.....	35
Kapitel 4. Regler om tilrettelæggelse af tjenesten.....	35
§ 5. Placering af tjenesten	35
§ 6. Ændring i tjenesteplan	35
§ 7. Delt tjeneste og pauser	35
§ 8. Hviletid	36
§ 9. Rejsetid / time- og dagpenge.....	36
Kapitel 5. Overarbejde	36
§ 10. Overarbejde, definition	36
§ 11. Afregning af overarbejde.....	37
§ 12. Afspadsering	37
§ 13. Deltidsansattes merarbejde	37
§ 14. Godtgørelse for merarbejde.....	38
Kapitel 6. Ulempetillæg for pædagoger, bortset fra klubmedarbejdere og børnehaveklasseassistenter	38
§ 15. Betaling af ulempetillæg, månedslønnede	38
§ 16. Betaling af ulempetillæg, timelønnede.....	39
Kapitel 7. Arbejdstid for klubmedarbejdere og børnehaveklasse-assistenter, jf. § 1, stk. 2	39
§ 17.....	39
Kapitel 8. Arbejdstid for pædagoger i særlige stillinger.....	40
§ 18.....	40
Kapitel 9. Øvrige bestemmelser	40
§ 19. Fridøgn og fridage.....	40
§ 20. Anden frihed (1. maj, grundlovsdag, juleaften og nytårsaften).....	40

Tillæg til Protokollat 3	42
Bilag om fridøgn og fridage	42
§ 1. Fridøgn.....	42
§ 2. Fridage	42
§ 3. Tildeling af fridage	42
§ 4. Erstatningsfrihed m.v.	43
§ 5. Honorering af tjeneste på en fridag.....	43
Protokollat 4 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	44
§ 1. Formål.....	44
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	44
§ 3. Drøftelse.....	45
Protokollat 5 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	46
§ 1 Ansat før 1. januar 2013	46
§ 2 Ansat 1. januar 2013 og senere.....	46
Protokollat 6 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	47
Bilag A – Oversigt over uddannelser.....	49
Bilag B - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.....	50
Bilag C – Vejledende oversigt over aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	52
Aftale vedrørende tjenestemandsansatte pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (almenområdet) ..	54
§ 1. Hvem er omfattet.....	54
§ 2. Generelle bestemmelser	54
§ 3. Supplerende pension.....	54
§ 4. Frit valg.....	55
§ 5. Øvrige ansættelsesvilkår	56
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse	57
Bilag A – Tillæg til Aftale vedrørende tjenestemandsansatte pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (almenområdet)	58
Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00).....	58

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

1. pædagoger,
2. pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. kapitel 4
3. ikke-pædagoguddannet personale, jf. stk. 6

ansat ved de institutioner/med de funktioner, der er nævnt i § 2.

Bemærkning:

Klubledere, som er ansat på et lavt timetal, er omfattet af overenskomsten, jf. punkt 1)

Med pædagogstuderende i lønnet praktik forstås pædagogstuderende i praktik, jf. bekendtgørelse nr. 354 af 7. april 2017 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

Stk. 2

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

Stk. 3

Som pædagogisk uddannet anses endvidere ansatte, der har gennemgået en af de i Bilag A angivne uddannelser.

Stk. 4

Overenskomsten omfatter endvidere pædagoger med nordiske uddannelser svarende til Bilag A, pkt. 1 og 5-7, for personale ved dagcentre Bilag A, pkt. 1, 5 og 7.

Bemærkning:

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

Stk. 5

Personer med uddannelser fra lande uden for Norden, der af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen vurderes niveaumæssigt at svare til uddannelsen til pædagog, kan omfattes af overenskomsten, såfremt den ansættende myndighed finder, at den pågældendes personlige kompetencer i øvrigt (fx sprogbeherskelse) er tilstrækkelige.

Stk. 6

1. Ikke-pædagoguddannet personale, der ansættes som støttepædagoger.

Bemærkning:

- a) Muligheden for ansættelse af personer, der ikke opfylder overenskomstens uddannelseskrav kan alene udnyttes, hvor det efter stillingsopslag eller lignende ikke har været muligt at besætte stillingen med en pædagogisk uddannet, jf. forudsætningen i § 1, stk. 9.
- b) Såfremt det efter stillingsopslag ikke har været muligt at besætte støttepædagogstillingen med en uddannet pædagog, er der adgang til kontinuerlig

ansættelse af en ikke-pædagogisk uddannet støttepædagog i det konkrete støtteforhold.

- c) Ikke-uddannede, der ansættes til en kombineret funktion, ansættes og aflønnes efter nærværende overenskomst for den del af beskæftigelsen, der udføres i en daginstitution, mens de for "hjemme-hos" funktionen aflønnes efter Overenskomst for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (specialområdet)(5.64.01)
 - d) Der er ingen dispensationspligt for ikke-pædagogisk uddannede støttepædagoger.
2. Ikke-uddannede klubmedarbejdere ved de i § 2, stk. 1, pkt. B nævnte klubber, som er fyldt 18 år. For så vidt angår ansættelse af ikke-uddannede i klubber, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde, kan der enten gives dispensation fra uddannelseskravene for det konkrete ansættelsesforhold eller der kan ske ansættelse af ikke-uddannede klubassistenter.
 3. Ikke-uddannet personale, der pr. 31. december 1978 var ansat, og som fra før 1. april 1973 uafbrudt havde været ansat i daginstitutioner i samme kommune i assistentstillinger, med en beskæftigelse på 15 timer eller derover.
 4. Ikke-uddannet personale, der pr. 31. december 1978 var ansat i en stilling som leder eller stedfortræder.

Stk. 7

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

Stk. 8

Efter aftale mellem kommunen og FOA – Fag og Arbejdes lokale fagforening (LFS) kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Stk. 9

Det forudsættes, at de i overenskomsten anførte stillinger for pædagoger om muligt besættes med pædagogisk uddannet personale.

Stk. 10

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og reglementsansatte.

Bemærkning:

Dette forhindrer ikke, at der i henhold til denne overenskomst med tilhørende protokollat kan ske ansættelse af personer med orlov fra en tjenstemandsstilling. Eventuel ansættelse sker tidsbegrænset, og max. i 5 år, således at den ophører senest ved orlovsperiodens udløb.

Den pågældende optjener kun løn- og pensionsanciennitet i det ene ansættelsesforhold.

§ 2. Hvor kan man ansættes

Stk. 1

Overenskomsten omfatter ansatte, jf. § 1, i Københavns Kommune ved følgende institutioner og i følgende funktioner:

A. Daginstitutioner

1. Kommunale daginstitutioner, som er oprettet i henhold til dagtilbudsloven.

2. Kommunale børnehaver og fritidshjem for børn med vidtgående fysiske og psykiske handicap.
3. Døveskolens fritidshjem.
4. Børneklinikken, Kristianiagade.

B. Klubber

Kommunale klubber oprettet i henhold til dagtilbudsloven samt andre kommunale klubber, der i det væsentlige udfører tilsvarende opgaver. I klubber kan de indskrevne medlemmer frit komme og gå, og institutionens aktiviteter gives som tilbud.

C. Skolefritidsordninger, skoler mv.

1. Københavns Kommunes fritidsordninger, som er oprettet i henhold til folkeskolelovens § 3.
2. Til varetagelse af støtte til fremme af sproglig udvikling for tosprogede børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegangen
3. Børnehaveklasser og/eller den samordnede indskoling som børnehaveklasseassistenter.
4. Københavns Kommunes skoler til udførelse af andre pædagogopgaver.

D. Støttefunktioner

1. Pædagoger i kommunale og/eller selvejende daginstitutioner, klubber, skoler og skolefritidsordninger i Københavns Kommune, der ansættes til udførelse af støtteforanstaltninger i medfør af servicelovens § 52, dagtilbudslovens § 4, stk. 2, og folkeskolelovens § 3, stk. 2.
2. Pædagoger, der i samme støtteforhold ansættes til at udføre støttefunktioner, dels i institution og dels i klienters hjem.

Bemærkning:

Overenskomsten omfatter som hidtil ikke støttepædagoger, der udfører støttefunktioner i forbindelse med børns skoleundervisning, døgninstitutioner eller støttefunktioner i barnets hjem.

Støttepædagoger ansættes til kontinuerlig udførelse af støttefunktioner, men kan dog ansættes for en tidsbegrænset periode af indtil 6 måneders varighed. Tidsbegrænset ansættelse herudover kan alene ske efter aftale med FOÅ – Fag og Arbejdes lokale fagforening (LFS).

Støttepædagoger er forpligtet til at arbejde på indtil 2 tjenestesteder ad gangen.

En støttepædagog kan arbejde på mere end 2 tjenestesteder ad gangen, såfremt den pågældende er indforstået hermed evt. i form af en aftale herom ved ansættelsen.

Parterne skal henstille til, at aftale herom fremgår af ansættelsesbrevet ved/eller under ansættelsen.

Såfremt den aftalte arbejdstid undtagelsesvis ikke kan udfyldes med støttefunktioner, er støttepædagogen forpligtet til beskæftigelse som vikar i daginstitutioner, dog fortrinsvis den eller de daginstitutioner/ordninger, hvortil pågældende er knyttet som støttepædagog.

E.

E. Øvrigt omfattede:

1. Område-, miljø- og familiepædagoger samt pædagoger ved specialinstitutioner, samt distriktsmedarbejdere jf. Protokollat 1.
2. Pædagogisk personale, der ikke er dækket af ovenstående områder for personale med en pædagogisk uddannelse, og hvor de teoretiske og faglige kvalifikationer, der er en naturlig del af pædagoguddannelsen, er fundet væsentlige i forbindelse med stillingens opslag, stillingsbeskrivelsen eller stillingens besættelse.
3. Pædagoger ved kommunale dag- og aktivitetscentre, herunder dagcentre i integrerede kommunale institutioner oprettet i henhold til servicelovens § 79.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter endvidere andre ansættelsesområder, hvis der blandt overenskomstens parter er enighed herom.

§ 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.

Stk. 3

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

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 6,
2. Funktionsløn, jf. § 7,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 8 og
4. Resultatløn, jf. § 9.

Bemærkning:

I øvrigt peger parterne på, at tillidsrepræsentanter bør have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn i kommunen som øvrige.

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af:

- Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06)
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20)
- Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21)

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuld-tidsbeskæftigede, med mindre andet aftales lokalt.

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

Stk. 6

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

[O.21]§ 5. Bestemmelser om stillinger som mellemlider

Stk. 1

Der kan ved daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber oprettes stillinger som mellemlider. Der henvises i øvrigt til stk. 2 nedenfor.

Bemærkning:

Stillinger som mellemlider kan efter ledelsens beslutning betegnes, så de passer med den lokale organisering og ledelsesfunktionerne i stillingen. Det kan fx være betegnelser som *faglig teamleder* eller *assisterende fritidsleder*, ligesom de eksisterende betegnelser som *souschef* og *afdelingsleder* fortsat kan anvendes.

Funktionen som stedfortræder udgør fremadrettet ikke en selvstændig stillings-type, men vil være en funktion, der kan indgå som en integreret del af stillingen som mellemlider. For mellemlidere, der varetager funktionen som stedfortræder, er funktionen honoreret via grundlønnen.

Det forudsættes, at de ledelsesopgaver, der er tillagt til stillingen som mellemlider, ikke har et sådant indhold og omfang, at stillingen naturligt vil være omfattet af Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).

Ansatte i eksisterende stillinger som souschef, afdelingsleder eller stedfortræder fortsætter uændret i deres nuværende stilling.

Stk. 2

De i stk. 1 nævnte stillinger som mellemlider er stillinger med reference til en leder efter Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).

I skolefritidsordninger og klubber iht. ungdomsskoleloven kan der dog oprettes stillinger som mellemlider med reference til en anden leder, fx skolelederen. Dette kan alene ske, hvor bestemmelsen i første afsnit ikke kan opfyldes.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at den nye bestemmelse i stk. 2, 2. afsnit, ikke i sig selv giver anledning til, at der lokalt ændres på stillingsstrukturen.

Stk. 3

Pædagoger i daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber kan som del af deres stilling varetage afgrænsede ledelsesopgaver. Varetagelse af sådanne opgaver honoreres iht. § 7, stk. 2, nr. 2.

Bemærkning:

Det forudsættes, at de nævnte ledelsesopgaver ikke har et sådant omfang, at de pågældende medarbejdere naturligt vil være omfattet af § 5, stk. 1, eller af Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).

Mellemliderstillinger iht. stk. 1 samt stillinger med afgrænsede ledelsesopgaver iht. stk. 3 kan tillige anvendes som øvebane med henblik på at oparbejde erfaring og afprøve sig selv i rollen som leder. **[O.21]**

§ 6. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner den ansatte er i stand til at varetage som nyuddannet/nyansat.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 1. april 2019	[O.21] Løntrin pr. 1. april 2022 [O.21]
Pædagoger, klubmedarbejdere, børnehaveklasseassistenter og støttepædagoger	25 + 1.500 kr.	[O.21] 25 + 2.800 kr. [O.21]
Ikke uddannede klub-medarbejdere	16 + 1.220 kr.	16 + 1.220 kr.
Souschefer	28	28
Afdelingsledere	29	29

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

Grundlønnen til souschefer og afdelingsledere er fastsat således, at den dækker omfanget af souschefers/afdelingslederens ledelsesfunktioner i en lille institution/afdeling/ordning.

Stk. 3

[O.21] Grundlønforbedringen pr. 1. april 2022 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.[O.21]

§ 7. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Der skal lokalt indgås aftale om funktionsløn for:

1. Vejledning af pædagogstuderende i praktik.

Lønseddeltekst: Praktikvejl.

2. De i § 5, stk. 2, nævnte ledelsesfunktioner, såfremt disse varetages af en pædagog.

Lønseddeltekst: Ledelsesfunkt.

Stk. 3

For mellemledere kan der, såfremt institutionen/ordningen tillægges særlige opgaver og/eller funktioner, således at der er tale om væsentlige ændringer i stillingsindholdet, ydes funktionsløn.

Bemærkning:

Der kan fx være tale om følgende opgaver og/eller funktioner, der ligger ud over overenskomstens forudsætninger i forbindelse med fastsættelse af grundlønnen:

- Samarbejde eller tilsyn med dagplejen, herunder eventuel gæstepleje af dagplejebørn.
- Koordinering eller ledende funktioner i forhold til personale uden for institutionen, fx team- og områdeledelse, ledelse af støttekorps, ledelse af opsøgende medarbejdere og lignende.
- Visitation af daginstitutions- og klubpladser.

Stk. 4

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

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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

§ 8. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

A. Særligt for pædagoger og støttepædagoger

1. Pædagoger og støttepædagoger, som efter 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2-5, ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 29 + 1.500 kr. [O.21](Pr. 1. april 2022: løntrin 29 + 2.800 kr.)[O.21], aflønnes efter løntrin 29 + 1.500 kr. [O.21](Pr. 1. april 2022: løntrin 29 + 2.800 kr.)[O.21]

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

2. Pædagoger og støttepædagoger, som efter 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2-5, ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 33 + 1.500 kr. [O.21](Pr. 1. april 2022: løntrin 33 + 2.800 kr.)[O.21], aflønnes efter løntrin 33 + 1.500 kr. [O.21](Pr. 1. april 2022: løntrin 33 + 2.800 kr.)[O.21]

Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 2 gælder ikke for ansatte i stillinger som mellemløber, der er oprettet efter § 5, stk. 1.

I garantilønnen medregnes også beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen før 1. april 2000.

B. Særligt for ikke-uddannede klubmedarbejdere

Ansatte, som efter 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 18 + 1.220 kr., aflønnes efter løntrin 18 + 1.220 kr.

Bemærkning:

I garantilønnen medregnes også beskæftigelse før 1. april 2000.

Stk. 3

Der skal lokalt indgås aftale om kvalifikationsløn for gennemført pædagogisk diplomuddannelse (PD).

Lønseddeltekst: Diplomuddannelse

Stk. 4

For gennemgang af relevant videreuddannelse bør der lokalt tages stilling til aflønning enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer.

Stk. 5

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 medarbejder, 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 denne status, medmindre andet aftales.

§ 9. 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.

§ 10. Personlig løngaranti og overgangstillæg

Stk. 1

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

§ 11. Funktionærlov

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

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er til-
lagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle må-
nedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. funk-
tionærlovens § 5), værnepligt, (jf. funktionærlovens § 6), fratrædelsesgodtgø-
relse, (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn, (jf. funktionærlovens § 8).

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

§ 12. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for

1. pædagoger, ikke-uddannede støttepædagoger og ikke-uddannede klubmedarbejdere som er fyldt 21 år,
2. mellemledere

Det samlede pensionsbidrag udgør for **pædagoger**:

- a) 13,14% **[O.21]** (Pr. 1. april 2022: 13,27%) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 14,
- b) 15,13% **[O.21]** (Pr. 1. april 2022: 15,26%) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 14.

Det samlede pensionsbidrag udgør for **ikke-uddannede klubmedarbejdere** og **ikke-uddannede støttepædagoger**:

- c) 13,14% **[O.21]** (Pr. 1. april 2022: 13,27%) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 14,
- d) 15,14% **[O.21]** (Pr. 1. april 2022: 15,27%) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 14.

Det samlede pensionsbidrag udgør for **mellemledere**:

- e) 13,14% **[O.21]** (Pr. 1. april 2022: 13,27%) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 14,
- f) 14,60% **[O.21]** (Pr. 1. april 2022: 14,73%) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 14.

1/3 af det samlede pensionsbidrag anses for den ansattes egetbidrag.

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

Stk. 2

Bestemmelserne i § 12 gælder ikke for pensionerede tjenestemænd i staten, amter/regi-
oner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, pensione-
rede reglementsansatte og andre, der får udbetalt 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 er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt, jf. dog § 7, stk. 4, og § 8, stk. 5. Eventuel pension af resultatløn følger af § 9. 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 pensionsgivende tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, jf. § 12, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5

1. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til i PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2 3520 Farum.
2. Ansatte efter overenskomsten, som var ansat før udsendelsen af 2002-overenskomsten, og som før denne dato fik indbetalt pensionsbidrag til Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger, Tuborg Boulevard 3 2900 Hellerup, får stadig indbetalt pensionsbidrag til pågældende pensionskasse som en personlig ordning, med mindre den ansatte skriftligt tilkendegiver overfor arbejdsgiveren, at vedkommende ønsker at overgå til Pen-Sam Gruppen.
3. For mellemledere ved kommunale dag- og aktivitetscentre oprettes pensionsordningen i Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S, Tuborg Havnevej 14 2900 Hellerup.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1 og/eller ved nedsættelse eller eventuelt bortfald af karensbestemmelsen i stk. 1, nr. 1.

Bemærkning:

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

Stk. 9

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 10

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

Ved udbetaling betales beløbet månedsvis samtidig med lønudbetalingen, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegødtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

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

§ 13. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 14. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge mellem udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,14% **[O.21]** (Pr. 1. april 2022: 13,27%) **[O.21]**.

Stk. 2

Ved udbetaling, betales beløbet månedsvis samtidig med lønnen, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegødtgørelse 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

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes udbetaling.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Stk. 5

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 ansattes valg.

§ 15. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Der henvises til Protokollat 3.

Stk. 2

Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold (63.01) gælder.

Såfremt der er tale om på forhånd godkendte egentlige behandlingsture for handicappede børn/unge, forudsættes den daglige arbejdstidsnorm aftalt forud for turens afvikling.

§ 16. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første 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.

§ 17. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

Parterne er enige om, at aftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet vedrørende kompetenceudvikling naturligt giver anledning til at drøfte ekstraordinær tjenestefrihed, jf. § 17, stk. 1.

Hidtidig praksis, hvorefter der blev givet tjenestefrihed til deltagelse i årskursus på Danmarks Pædagoghøjskole videreføres for så vidt angår diplomuddannelser med et tilsvarende indhold.

Reglerne for tjenestefrihed og orlov for Københavns Kommunes tjenestemænd gælder. Reglerne er udsendt med Økonomiforvaltningens cirkulære nr. 5 af 9. februar 1999.

§ 18. Opsigelse

Stk. 1

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

Påtænkt uansøgt afsked.

Stk. 2

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

Stk. 3

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.

FOA - Fag og Arbejde

CVR-nummer: 46024516

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

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

Det er ikke tilstrækkeligt at rette henvendelse til LFS, som er en underafdeling af FOA – Fag og Arbejde.

Meddelelse om påtænkt afskedigelse ("sindetskrivelse") skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt opsigelsesvarsel, årsagen til opsigelsen og eventuelt kopi af sygelister.

Endelig bemærkes, at de kommunale arbejdsgiverparter har erklæret sig enige i, at mulighed for omplacering naturligt bør overvejes forud for evt. opsigelse af en medarbejder af ikke tilregnelig årsag.

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

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis forbundet ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst.

Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse. For personale ansat på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af de i stk. 3 nævnte meddelelser. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle sønehelligdage.

Uansøgt afsked.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

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

Stk. 7

Organisationen 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 Københavns Kommune i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA – Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 7. Et sådant krav skal fremsættes over for Københavns Kommune inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 9

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

Bemærkning:

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

Stk. 10

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden, idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i Kapitel 2 i Lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. For nævnet kan afhøres parter og vidner.

Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller institutionens forhold, kan det pålægges den ansættende myndighed 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 nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 11

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

§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

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

Bemærkning:

Supplerende bemærkning til 04.11: Ved ansættelse af pædagogisk personale til udførelse af arbejdsopgaver ved flere institutioner/ordninger kan der etableres et samlet ansættelsesforhold (kombineret ansættelse) og der ydes løn og pensionsbidrag i henhold til nærværende overenskomst for den samlede beskæftigelsesgrad.

Etableringen af kombineret ansættelse forudsætter, at den er forenelig med de tjenstlige forhold på institutionen/ordningen, og den ansatte selv ønsker en kombineret ansættelse.

Ansættelsesområdet er kommunen.

Der kan henvises til Økonomiforvaltningscirkulære 31. maj 2006 vedrørende ansættelsesområde/ansættelsesmyndighed.

Supplerende bemærkning til 21.51: Ansatte efter denne overenskomst har pligt til at gøre midlertidig tjeneste i stillinger omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne.

Supplerende bemærkning til 04.84: For månedslønnet personale, der ansættes efter denne overenskomst, finder ansættelse normalt sted uden tidsbegrænsning. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse dog ske.

I den forbindelse bemærkes, at den usikkerhed, der altid vil være om, hvor mange børn, der i det kommende budget-/skoleår vil blive optaget i institutioner, klubber og skolefritidsordninger samt i børnehaveklasser, ikke i sig selv kan begrunde tidsbegrænset ansættelse af pædagoger.

Stk. 2 Seniordage

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i 2 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 58 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF).

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

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

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Seniordage i alt
Det kalenderår den ansatte fylder 58 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår den ansatte fylder 59 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år	4 dage	2 dage	6 dage

Stk. 3 Udviklingsplan

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

Stk. 4 Kompetencefond

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

Bemærkning

[O.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. [O.21]

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt (lokale) repræsentant for FOA.

Stk. 5 Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning

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

Stk. 6 Fleksjob

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

Stk. 7 Personalegoder

De ansatte er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 6.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 20. Områdeafgrænsning

Betingelse for at timelønnede aflønnes efter § 21 er, at den klubansatte

1. opfylder de for månedslønnede gældende uddannelseskraav eller
2. ved ansættelse i klubber er i besiddelse af en håndværksmæssig eller teoretisk uddannelse, der er relevant for klubarbejdet.

§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er i tidsrummet kl. 6.00 - 17.00 1/1924, og i tidsrummet 17.00 - 6.00 1/1768 af årslønnen i henhold til §§ 6-8.

Stk. 2

Såfremt en pædagog antages som vikar i en stilling som mellemløder, beregnes lønnen i forhold til årslønnen efter §§ 6-8 på samme måde som anført i stk. 1.

Stk. 3

Såfremt timelønnen til en pædagog, der ansættes som vikar i en stilling som mellemløder, er lavere eller lig med den løn, som den pågældende er berettiget til, sker beregningen på grundlag af det nærmeste højere løntrin.

Stk. 4

Der ydes pædagoger, der anvises fra et jobcenter, betaling for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

Stk. 5 [O.21] (til og med 31. marts 2022):[O.21]

Lønningsperioden er 14 dage (2 kalenderuger), således at lønningsperiodens første dag er en mandag.

Bemærkning:

Pr. 1. april 2022 gælder bestemmelsen i stk. 6a.

Stk. 6 [O.21] (til og med 31. marts 2022):[O.21]

Lønnen udbetales hver 14. dag. Der kan lokalt indgås aftale om, at lønnen kan udbetales månedsvist bagud.

Bemærkning:

Pr. 1. april 2022 gælder bestemmelsen i stk. 6a.

[O.21] *Stk. 6a (Fra 1. april 2022):*

Lønnen udbetales månedsvist bagud. **[O.21]**

Stk. 7 [O.21] (til og med 31. marts 2022):[O.21]

Lønnen skal så vidt muligt udbetales til eller være disponibel for de ansatte ved udgangen af den anden uge efter lønningens afslutning.

Bemærkning:

Pr. 1. april 2022 gælder bestemmelsen i stk. 6a.

§ 22. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PenSam Gruppen for:

1. Timelønnede, 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.

Det samlede pensionsbidrag udgør for **pædagoger** 13,80% af de pensionsgivende lønde.

Det samlede pensionsbidrag udgør for **ikke-pædagoguddannede støttepædagoger** og **ikke-pædagoguddannede klubmedarbejdere** 13,81% af de pensionsgivende lønde.

1/3 af det samlede pensionsbidrag anses for den ansattes egetbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal

2. Ansatte, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, litra b i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

Ansatte, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 12 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

1. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum samtidig med lønudbetalingen.
2. Ansatte efter overenskomsten som var ansat før udsendelsen af 2002 overenskomsten, og som før denne dato fik indbetalt pensionsbidrag til Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup, får stadig indbetalt pensionsbidrag til pågældende pensionskasse som en personlig ordning, med mindre den ansatte skriftligt tilkendegiver overfor arbejdsgiveren, at vedkommende ønsker at overgå til PenSam Gruppen.
3. For mellemledere ved kommunale dag- og aktivitetscentre oprettes pensionsordningen i Sampension Kommunernes Pensionsforsikring A/S, Tuborg Havnevej 14 2900 Hellerup.

Stk. 4

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 12, stk. 2, 6-10.

§ 23. Søgnehelligdage

Pædagoger, som har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for sådanne dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

Bemærkning:

Ved timelønsansættelse i 6 arbejdsdage eller derover uden afbrydelse op til en søgnehelligdag, betales timeløn for den eller de dage, institutionen er lukket på grund af helligdage.

Ved timelønsansættelse i et fast skema betales for de skemalagte timer, der falder på en søgnehelligdag.

Ved timelønsansættelse uden fast skema, betales således:

1. Ved vikariat for en bestemt medarbejder i fuldt omfang, betales efter den gennemsnitlige daglige arbejdstid for denne medarbejder.
2. Ved vikariater, der ikke er omfattet af punkt 1, beregnes aflønningen som et gennemsnit af de præsterede timer i de sidste 6 arbejdsdage op til søgnehelligdagen.

§ 24. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

Bemærkning:

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

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Timelønnede pædagoger er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 13. ATP

§ 14. Arbejdstid

Stk. 2 Generelle bestemmelser

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

Bemærkning:

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

Kapitel 4. Pædagogstuderende

Dette kapitel omfatter pædagogstuderende som nævnt i § 1, stk. 1, nr. 2.

§ 26. Løn

Stk. 1

Månedslønnen for pædagogstuderende i lønnet praktik er:

	Løn pr. 1. april 2019 (31/3 2000-niveau)	[O.21] Løn pr. 1. april 2022 (31/3 2000-ni- veau) [O.21]
1. praktikperiode	7.951 kr.	8.231 kr.
2. praktikperiode	8.209 kr.	8.489 kr.

Lønseddeltekst: Månedsløn

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

Bemærkning:

Studerende, der gennemfører praktikken på et nedsat timetal, jf. § 28, stk. 2, aflønnes med ovennævnte løn uden lønreduktion.

Stk. 2

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

$$\frac{\text{Løn pr. mdr.} \times (\text{antal kalenderdage, der vedr. praktikudd. i den aktuelle kalendermåned})}{\text{antal kalenderdage i den aktuelle måned}}$$

Bemærkning:

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage, der afholdes i praktikperioden.

Der reduceres ikke i lønnen på grund af studiedage i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 28.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

§ 27. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler vedrørende løn under sygdom og barns 1. og 2. sygedag finder tilsvarende anvendelse for studerende.

§ 28. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

Ovenstående vedrører alene dispensation, som er givet i henhold til § 8, stk. 8, i Bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

Stk. 3

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

Stk. 4

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler om normperiode, tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for studerende ansat efter dette kapitel.

Bemærkning:

Sygedage, feriedage og frihed på sønehelligdage medregnes med den skemalagde arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer.

Stk. 5

Ved den studerendes deltagelse i koloniophold og weekendophold medregnes 7,4 timer pr. dag.

Der ydes ulempetillæg for deltagelse i koloniophold, jf. overenskomstens § 15, stk. 2.

§ 29. Mer- og overarbejde

Der ydes for mer- og overarbejde samme afspadsring/betaling som til en deltidsansat assistent på begyndelsesløn.

Bemærkning:

Er der eksempelvis i en 4 ugers normperiode en uges studiedage, forudsættes den studerende i de øvrige uger i normperioden at præstere 120 timers tjeneste for at opfylde den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i normperioden. Eventuelle timer udover de 120 afspadses efterfølgende i forholdet 1:1.

Eventuelle timer udover 148 afspadses efterfølgende i forholdet 1:1,5.

Såfremt det ikke er muligt at afspadsere timerne, betales disse som henholdsvis mer-/eller overarbejdstimer for en pædagog på begyndelsesløn.

§ 30. Opsigelse

Stk. 1

En studerende kan inden for de første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel. I resten af praktiktiden kan den studerende opsiges med en måneds varsel til udgangen af en måned. Den studerende kan opsiges sit praktikforhold med samme varsler.

Stk. 2

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Pædagogstuderende i lønnet praktik er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 9. Resultatløn

§ 13. ATP

Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår

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

Aftalerne er oplistet i Bilag C.

Stk. 3 Barsel

Den studerende er omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven), hvilket betyder, at den studerende under orlov alene har ret til fravær og dagpenge efter barselsloven og således ikke til løn. Endvidere er den studerende omfattet af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager (kap. 7 og 8) i aftale om fravær af familiemæssige årsager og tilhørende protokollat.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 32. 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 for kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Magnus Herold Gudmundsson

Protokollat 1 - "Miljø-protokollatet" samt distriktsmedarbejdere

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter pædagoger, jf. overenskomstens § 1, der ansættes som område-, miljø- og familiepædagog eller ved specialinstitutioner, jf. protokollatets § 5 samt distriktsmedarbejdere, for så vidt ansættelsen finder sted ved kommunale daginstitutioner eller klubber.

Stk. 2

Efter aftale mellem overenskomstens parter kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Stk. 3

Område-, miljø- og familiepædagoger, samt pædagoger ved specialinstitutioner samt distriktsmedarbejdere er omfattet af overenskomstens bestemmelser med nedennævnte tilføjelser.

Stk. 4

Protokollatet omfatter ikke pædagoger, der ansættes til varetagelse af støtteforanstaltninger i klienters hjem samt ansatte ved døgninstitutioner og ordninger der er en integreret del heraf.

§ 2. Opgaver

Område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere kan ansættes til varetagelse af bl.a. følgende opgaver:

- Styrkelse af den forebyggende indsats over for børn og unge
- Særlige støtteforanstaltninger, vejledning og rådgivning over for børn og unge og deres familier
- Samarbejde med forældre, interesseorganisationer, foreninger mv. med henblik på at styrke det sociale netværk
- Samarbejde med andre faggrupper samt kommunale myndigheder om effektivisering af indsatsen over for børn og unge i lokalområdet
- Deltagelse i det kriminalitetsforebyggende arbejde i lokalområdet
- Udvikling og styrkelse af samarbejdet mellem daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger.
- Igangsættelse og/eller vejledning om fritidsaktiviteter og kulturelle arrangementer i lokalområdet.

§ 3. Ansættelse

Til varetagelse af de i § 2 nævnte opgaver kan ansættelse af område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere finde sted ved daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger eller andre institutionslignende dagtilbud og i selvstændige stillinger til varetagelse af opgaver, der fortrinsvis finder sted uden for børnenes/de unges hjem.

Bemærkning:

Varetagelsen af de i § 2 nævnte opgaver kan således tillægges ansatte i daginstitutioner, klubber mv. eller der kan etableres nye selvstændige dagtilbud, der oprettes i institutionsform, fx familieværksteder, familiecentre, væresteder o.l. for børn og unge og deres familier, der er etableret i henhold til servicelovens § 52.

I det pædagogiske tilbud forudsættes der at indgå elementer af pasning, fritidsaktiviteter og/eller familierettede opgaver.

§ 4. Løn

Stk. 1

Område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere aflønnes som pædagoger.

Stk. 2

Såfremt den pågældende pædagog tillige er tillagt særlige projekt- eller personalemæssige ledelsesfunktioner, kan der aftales funktionsløn.

Stk. 3

Ved indgåelse af lokale aftaler om funktionsløn, bør der lokalt tages stilling til de jobfunktioner, der er omfattet af nærværende protokollat.

§ 5. Specialinstitutioner

Stk. 1

Har kommunen truffet beslutning om at oprette specialinstitutioner/specialgrupper, jf. § 3 til at udføre de under § 2 nævnte særlige arbejdsopgaver, navnlig støttefunktioner over for børn og unge og deres familier med henblik på at undgå anbringelse uden for hjemmet aflønnes ledere og mellemledere efter kapitel 2 i overenskomsten.

Stk. 2

Bestemmelsen i § 4, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse for ansatte ved specialinstitutioner.

§ 6. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Som kompensation for bl.a. forskudttdstillæg, tillæg for delt tjeneste, rådighedsvagtbetaling, tilfældigt forekommende overarbejde samt for pligt til deltagelse i koloniophold kan der i stedet ydes et årligt tillæg på 15.400 kr..

Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid, dvs. aften- og weekendarbejde, ydes der i stedet et særligt tillæg på 26.000 kr. årligt.

Lønseddeltekst: Unddrage kontrol

Stk. 2

Beordret overarbejde afspadsres efter overenskomstens bestemmelser herom, ligesom beordret tjeneste på lørdage samt på søn- og helligdage vederlægges efter overenskomsten. Ved etablering af egentlig rådighedsvagt optages særlig forhandling.

Bemærkning:

Beordret overarbejde/tjeneste kræver en konkret tjenstlig ordre overfor den ansatte.

Bestemmelsen gælder ikke for ledere.

Stk. 3

Deltagelse i koloniophold, herunder behandlingsture vederlægges i henhold til koloniaftalen. Såfremt der er tale om egentlige behandlingsture, forudsættes den daglige arbejdstidsnorm aftalt forud for turens afvikling.

§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg

For område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere, der aflønnes som pædagoger, jf. § 4, stk. 1, og § 5 samt område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere med en grundløn på løntrin 37 gælder overenskomstens § 10 om personlig løngaranti og overgangstillæg.

København, den 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Magnus Herold Gudmundsson

Protokollat 2 – Personlig løngaranti og overgangstillæg

§ 1. Overgangsbestemmelser vedr. overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 samt 1. april 2000

Stk. 1

Ansatte efter denne overenskomst, som var ansat henholdsvis den 31. marts 1998 og den 31. marts 2000 i forbindelse med gruppens overgang til ny løndannelse, bevarede i denne forbindelse som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. (Personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe pågældende er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til ny løndannelse.

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst, der oppebærer overgangstillæg ydet i forbindelse med overgangen til ny løndannelse pr. 1. april 1998 eller pr. 1. april 2000, bibeholder disse tillæg uændret under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra situationer, hvor den pågældende ansættes i en stilling på et andet grundlønstrin.

Bemærkning:

Overgangstillægget kan ikke modregnes i kvalifikations- og funktionsløn og udligningstillæg, ligesom det ikke indgår i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

København, den 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Magnus Herold Gudmundsson

Protokollat 3 - Arbejdstidsregler for pædagoger i Københavns Kommune

Bemærkning:

Parterne har i protokollatet – så langt, som det har været praktisk muligt – sammenskrevet arbejdstidsreglerne i den i sidste overenskomstperiode gældende almenoverenskomst og dagcenteroverenskomst.

Der er ikke sket realitetsændringer ud over de ændringer, der er en følge af overenskomstfornyelsen 2008, medmindre dette udtrykkeligt er anført.

Indledende bemærkninger

Tilrettelæggelse af arbejdstid bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid også har betydning i forhold til opgaveløsningen, organiseringen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere personale mv.

Arbejdstidsaftalens parter finder det derfor væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen.

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

Lokalt er der mulighed for at anvende følgende aftaler:

- Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
- Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Aftalen omfatter – medmindre andet særligt er anført i de enkelte bestemmelser – pædagoger i kommunale daginstitutioner m.v. i Københavns Kommune, jf. overenskomstens § 2, stk. 1.

Bemærkning:

Arbejdstidsreglerne gælder således for pædagoger ansat ved/som:

- Kommunale daginstitutioner, som er oprettet i henhold til servicelovens § 7, jf. overenskomstens § 2, stk. 1, pkt. A, nr. 1
- Kommunale børnehaver og fritidshjem for børn med vidtgående fysiske og psykiske handicap, jf. overenskomstens § 2, stk. 1, pkt. A, nr. 2
- Døveskolens fritidshjem, jf. overenskomstens § 2, stk. 1, pkt. A, nr. 3
- Børneklubben, Kristianiagade, jf. overenskomstens § 2, stk. 1, pkt. A, nr. 4
- Københavns Kommunes fritidsordninger, som er oprettet i henhold til folkeskolelovens § 3, jf. overenskomstens § 2, stk. 1, pkt. C, nr. 1
- Pædagoger, der varetager støtte til fremme af sproglig udvikling for to-

sprogede børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegangen, jf. folkeskolelovens § 4a, jf. overenskomstens § 2, stk.1, pkt. C, nr. 2

- Støttepædagoger. Uddannede pædagoger i kommunale og/eller selvejende daginstitutioner og klubber i Københavns Kommune, der ansættes til udførelse af støtteforanstaltninger i medfør af servicelovens § 52, dagtilbudslovens § 4, stk. 2, og folkeskolelovens § 3, stk. 2, jf. overenskomstens § 2, stk. 1, pkt. D, nr. 2
- Kommunale dag- og aktivitetscentre, herunder dagcentre i integrerede kommunale institutioner jf. overenskomstens § 2, stk. 1, pkt. E, nr. 3.

Stk. 2

Klubmedarbejdere jf. overenskomstens § 2, stk. 1, pkt. B, er omfattet af kapitel 7.

Børnehaveklasseassistenter jf. overenskomstens § 2, stk. 1, pkt. C, nr. 3, er omfattet af kapitel 7.

Pædagoger i særlige stillinger jf. overenskomstens § 2, stk. 1, pkt. E, nr. 2, er omfattet af kapitel 8.

Kapitel 2. Arbejdstid for pædagoger jf. § 1, stk. 1.

§ 2. Arbejdstid og normperiode

Stk. 1

Der fastsættes en højeste arbejdstid for en nærmere aftalt normperiode, der ikke bør være mindre end 4 uger.

Stk. 2

Den højeste arbejdstid beregnes som gennemsnitlig 37 timer pr. uge i normperioden, eller evt. som gennemsnitlig 7,4 time pr. arbejdsdag i normperioden.

§ 3. Beregning af arbejdstiden i normperioden

Stk. 1

Ferie og søgnehellidage indgår i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 time pr. dag for fuld-tidsbeskæftigede. Sygedage og ekstraordinær tjenestefrihed indgår i arbejdstids-opgørelsen med den planlagte arbejdstid. Er arbejdstiden ikke planlagt, indgår dagen for fuld-tidsbeskæftigede med 7,4 timer.

Bemærkning:

Så længe den ansatte ikke har optjent 37 timers afspadsering jf. § 11, indgår personalemøder, forældremøder og forældrebestyrelsesmøder som planlagt arbejdstid med tillæg af 50%.

Stk. 2

Afspadsering medregnes som arbejdstid.

Stk. 3

Hvis varigheden for en mindre del af tjenesten ikke er kontrollabel, vil der for denne tjeneste kunne fastsættes en daglig gennemsnitsvarighed.

Bemærkning til § 3:

For deltidsansatte fastsættes den gennemsnitlige og ugentlige timenorm i forhold til normen for fuldtidsansatte.

Kapitel 3. Aften- og nattjeneste

§ 4. Aften- og nattjeneste

Ved aften- og nattjeneste forstås tjeneste i tidsrummet kl. 17.00-06.00. For hver 37 timers aften- og nattjeneste optjenes 3 timers frihed.

Kapitel 4. Regler om tilrettelæggelse af tjenesten

§ 5. Placering af tjenesten

Stk. 1

Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage mandag til fredag samt lejlighedsvis på lørdage/ søndage og helligdage, fx i forbindelse med forældrearrangementer og personale-møder o.lign.

Stk. 2

På institutioner med særlig fastlagt åbningstid jf. § 15 stk. 3, kan tjenesten foruden på hverdage, tilrettelægges på lørdage/søndage og helligdage. På disse institutioner kan personalet som udgangspunkt alene arbejde gennemsnitligt 5 dage pr. uge i normperioden.

§ 6. Ændring i tjenesteplan

Stk. 1

Ved tilrettelæggelse af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker.

Stk. 2

Personalet har adgang til at gøre sig bekendt med forslag til og ændringer i tjenestefordelingen gennem deres tillidsrepræsentanter.

Stk. 3

For støttepædagoger gælder endvidere følgende:

Såfremt der må ændres i normaltjenestens beliggenhed i forhold til den i tjenestelisten fastlagte, skal der gives et varsel på mindst 72 timer. Hvis dette varsel ikke overholdes, ydes der en godtgørelse for de omlagte timer på 30,85 kr. pr. time.

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenestelisten ikke skulle være i tjeneste, men efter ændringen bliver normaltjenestetimer.

§ 7. Delt tjeneste og pauser

Stk. 1

Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end 2 dele.

Stk. 2

Pauser af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

§ 8. Hviletid

Stk. 1

Uden samtykke fra det berørte personale kan tjeneste ikke tilrettelægges således:

- at delt tjeneste strækker sig udover en sammenhængende periode på 12 timer, eller
- at arbejdstiden inden for en periode på 24 timer overstiger 10 timer.

Stk. 2

Det skal iagttages, at hviletiden mellem 2 døgn's hovedarbejde udgør mindst 11 timer.

Stk. 3

Hviletiden kan undtagelsesvis nedsættes til 8 timer.

Stk. 4

Uden samtykke fra det berørte personale kan forkortet hviletid højst bringes i anvendelse en gang om ugen.

§ 9. Rejsetid / time- og dagpenge

Stk. 1

Ved tjeneste uden for hjemstedet indgår rejsetiden i tjenesten, dog således at tjenesten maksimalt kan udgøre 7,4 time pr. dag.

Stk. 2

Under beordret tjenesterejse ydes time- og dagpenge efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

Bemærkning:

I forbindelse med personaleweekends ydes time- og dagpenge efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

Kapitel 5. Overarbejde

§ 10. Overarbejde, definition

Stk. 1

Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 2

Som overarbejde betragtes pålagt tjeneste i henhold til tjenesteplan eller lignende, ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge, eller evt. gennemsnitlig 7,4 timer pr. arbejdsdag i normperioden.

Stk. 3

Som overarbejde betragtes endvidere pålagt tjeneste ved tilkald til ekstratjeneste (fx på fridage og i fritiden), samt tilfældig forlængelse af den daglige ordinære tjeneste udover

15 minutter, i det omfang forlængelsen er pålagt af lederen, eller der er tale om et uafhængt barn, og der er forholdt i overensstemmelse med forvaltningens forholdsordre vedr. uafhængte børn.

Stk. 4

Overarbejde opgøres ved normperiodens udløb og den sammenlagte overarbejdstid afrundes opad til nærmeste hele time.

§ 11. Afregning af overarbejde

Periodens overarbejde opgjort efter § 10, stk. 4, godtgøres med frihed med tillæg af 50%.

§ 12. Afspadsering

Stk. 1

Ansatte optjener ret til at afholde en uges samlet afspadsering pr. kalenderår. Retten optjenes med en 1/2 fridag pr. måned i perioden 1. januar til 31. december til afholdelse i det efterfølgende kalenderår.

Stk. 2

Denne samlede afspadsering afvikles fortrinsvis i perioden 1. januar til 31. marts, men kan efter aftale i den enkelte institution afholdes på et andet tidspunkt, dog stadig i det pågældende kalenderår.

Stk. 3

Hvis en ansat ophører i et kalenderår, skal evt. optjent afspadsering afvikles inden ophør. Dette omfatter evt. optjent afspadsering i det foregående kalenderår, samt optjent afspadsering i det indeværende kalenderår.

Stk. 4

Timer til afspadsering optjenes med det antal timer, som normtiden i normperioden måtte være overskredet med. Heri indgår overarbejdstimer jf. § 10 i afspadseringen efter tillæg af 50%, jf. § 11, samt personalemøder, forældremøder, forældrebestyrelsesmøder ligeledes med tillæg af 50% indtil der er optjent 37 timers afspadsering (omregnet).

Stk. 5

Hvis den ansatte har optjent mere afspadsering i perioden 1. januar til 31. december end den samlede afspadsering jf. stk. 1 giver ret til afholdelse af, skal disse afspadseringstimer afholdes inden for de efterfølgende fire måneder, og kan afholdes som hele dage.

Bemærkning:

Den samlede afspadseringsret afvikles med den ansattes aktuelle beskæftigelse. Ved ændring i beskæftigelsesgraden i forhold til optjeningsåret skal timedifferencen reguleres over afholdelsesårets timeregnskab.

§ 13. Deltidsansattes merarbejde

Stk. 1

Merarbejde er de timer en deltidsansat arbejder mere i normperioden end anført i ansættelsesbrevet.

Deltidsansattes eventuelle merarbejde opgøres ved normperiodens afslutning. Merarbejde erstattes med frihed eller afregnes med normal timebetaling.

Stk. 2

Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

§ 14. Godtgørelse for merarbejde

Stk. 1

Ansatte, hvis normale tjeneste ikke kan kontrolleres, kan ikke gives overarbejdsbetaling.

Stk. 2

Aftale om godtgørelse for merarbejde til kommunale tjenestemænd uden højeste tjenestetid finder anvendelse for personale omfattet af stk. 1.

Kapitel 6. Ulempetillæg for pædagoger, bortset fra klubmedarbejdere og børnehaveklasseassistenter

§ 15. Betaling af ulempetillæg, månedslønnede

Stk. 1

- a) For tjeneste på hverdage mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 samt på lørdage fra kl. 00.00 til kl. 06.00 (forskudttidstillæg)
- b) For tjeneste i tidsrummet lørdage kl. 06.00 til mandag klokken 06.00
- c) For tjeneste på helligdage
- d) For tjeneste efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag
- e) For delt tjeneste
- f) For omlagt tjeneste
- g) For forekommende overarbejde

ydes til fuldtidsansatte et fast årligt ikke-pensionsgivende ulempetillæg på kr. 1.600.

Stk. 2

For valgte medarbejderrepræsentanter i forældrebestyrelser gælder følgende:

For aktiv deltagelse i forældrebestyrelsesmøder i tiden kl. 18.00 – 06.00 på hverdage samt på lørdage 00.00 – 06.00 betales et ikke-pensionsgivende tillæg på 19,52 kr. i henhold til de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler.

Stk. 3

For ansatte ved institutioner, som har en af forvaltningen godkendt fastsat åbningstid efter kl. 18.00 på hverdage, efter kl. 12.00 på lørdage eller søndage gælder endvidere følgende:

1. For effektiv tjeneste i forhold til børnene i tiden kl. 18.00 – 06.00 på hverdage samt på lørdage 00.00 – 06.00 betales et ikke-pensionsgivende tillæg på 19,52 kr. i henhold til de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler.
2. For effektiv tjeneste i forhold til børnene i tidsrummet lørdag kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage betales et ikke-pensionsgivende tillæg på 42,68 kr. i henhold til de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler.

Bemærkning til § 15, stk. 3, punkt 2.:

I tidsrummet mandag fra kl. 00.00 – 06.00 betales alene tillæg efter 2.

3. Udover evt. tillæg efter 1) betales der for effektiv tjeneste 1. maj samt grundlovsdag efter kl. 18.00 et ikke-pensionsgivende tillæg på 23,16 kr.

Det er en forudsætning, at tjenesten udføres som led i en på forhånd tilrettelagt vagtplan. Alle pædagogiske medarbejdere ved institutionen har pligt til at deltage i arbejde, der er placeret på ubekvemme tidspunkter.

Bemærkning til § 15, stk. 3:

Stk. 3 omfatter alle kommunale daginstitutioner - bortset fra kommunale klubber og døgnåbne daginstitutioner pt. Vartov - i det omfang disse har en godkendt fast åbningstid efter kl. 18.00 mv.

Det er forvaltningen, der beslutter om, en institution skal have en fast aftenåbningstid og i givet fald åbningstidens nærmere placering.

Tjeneste i forhold til børnene som efter vagtplanen udføres på ubekvemme tidspunkter indgår i den ansattes normale arbejdstidsnorm.

Stk. 4

Under koloniophold gælder Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold. (63.01).

§ 16. Betaling af ulempetillæg, timelønnede

Timelønnede er omfattet af § 15, stk. 1-3. Det årlige ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 1.600 udbetales pr. time med 1/1924 af tillægget.

Kapitel 7. Arbejdstid for klubmedarbejdere og børnehaveklasse-assisterter, jf. § 1, stk. 2

§ 17.

Stk. 1

For klubmedarbejdere gælder Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (60.11) med de undtagelser, som følger af stk. 3.

Stk. 2

For børnehaveklasseassistenter gælder Protokollat 1 om Arbejdstidsregler for Skolepædagoger i Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (60.11) med de undtagelser, som følger af stk. 3.

Stk. 3

Følgende undtagelser til Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (60.11) samt Protokollat om arbejdstidsregler for skolepædagoger gælder for ansatte jf. stk. 1 og stk. 2:

1. Aften- og nattjeneste
 - a) Ved aften- og nattjeneste forstås tjeneste i tidsrummet kl. 17.00-06.00, og tjeneste i tidsrummet kl. 14.00-17.00, når mindst halvdelen af den samlede tjeneste ligger efter kl. 17.00.

- b) For hver 37 timer aften- og nattjeneste optjenes 3 timers frihed.
 - c) Optjent frihed for aften- og nattjeneste afvikles time for time ved tildeling af ekstra fridage.
 - d) Hvis arbejdstiden på sådanne fridage ikke er planlagt, udgør afspadseringen 7,4 timer pr. dag for fuldtidsbeskæftigede.
 - e) Regnskabet over optjent frihed opgøres en gang årligt for perioden 1. oktober-30. september. Kommunen kan beslutte, at opgørelsesperioden ændres til 1. maj-30. april. Resttimer, som ikke udløser frihed, overføres til den følgende periode.
 - f) Optjent frihed skal være afviklet senest et halvt år efter udløbet af opgørelsesperioden. For ikke afviklede timer gives overarbejdsbetaling jf. § 18, stk. 2, i aftalen.
2. Ulempetillæg, hverdage
For arbejde på hverdage mellem kl. 17.00 og kl. 06.00, samt på lørdage fra kl. 00.00 til kl. 06.00 betales et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 18,60 pr. time.
 3. Tillæg for aftenarbejde i Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (60.11) finder ikke anvendelse.

Kapitel 8. Arbejdstid for pædagoger i særlige stillinger

§ 18.

Stk. 1

Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

Stk. 2

Der skal lokalt tages stilling til, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres. Honorering fastsættes som et funktionstillæg.

Kapitel 9. Øvrige bestemmelser

§ 19. Fridøgn og fridage

Bilag om fridøgn og fridage, jf. tillæg til nærværende protokollat, gælder.

§ 20. Anden frihed (1. maj, grundlovsdag, juleaften og nytårsaften)

Stk. 1

- 1. maj og juleaften er hele fridage
- grundlovsdag er fridag efter kl. 12.00
- nytårsaften er en almindelig arbejdsdag

Stk. 2

Ansatte, der pålægges arbejde juleaften og/eller grundlovsdag efter kl. 12.00, ydes erstatningsfrihed af samme længde som det præsterede.

Stk. 3

Ansatte, der pålægges arbejde 1. maj, ydes en erstatningsfridag uanset det præsterede antal arbejdstimer.

København, den 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Magnus Herold Gudmundsson

Tillæg til Protokollat 3

Bilag om fridøgn og fridage

I tilslutning til arbejdstidsreglerne for pædagogisk personale ved kommunale daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger m.v. i Københavns Kommune (5.60.01).

§ 1. Fridøgn

Stk. 1

Der gives en ugentlig fridøgnperiode med en samlet varighed på mindst 55 timer.

Stk. 2

Fridøgnperioden kan dog opdeles i 2 fridage, hvor særlige forhold eller tjenestens karakter gør det nødvendigt. Hver delperiode skal udgøre mindst 35 timer, hvis fridøgnperioden opdeles.

Stk. 3

I måneder, hvor der forekommer helligdage, som ikke falder på søndage, forhøjes antallet af fridage tilsvarende for ansatte, som ikke i forvejen har fri på disse dage.

Stk. 4

Sammenlægning af flere fridøgnperioder sker ved, at perioden forlænges med 24 timer for hver delperiode, som perioden forlænges med.

§ 2. Fridage

Stk. 1

Fridage skal så vidt muligt lægges på søn- og helligdage.

Stk. 2

Der skal gives frihed på mindst 30 af kalenderårets søn- og helligdage. For ansatte, der ansættes i løbet af kalenderåret, gives denne frihed forholdsmæssigt.

Stk. 3

Adgangen til frihed på søn- og helligdage reduceres dog med en dag for hver 11 sygedage i kalenderåret. Derimod medregnes sygeperioder, som falder på søn- og helligdage, ikke som fridage.

Stk. 4

Søn- og helligdage, som falder i ferieperioder, medregnes som fridage.

Stk. 5

Søn- og helligdagsfrihed skal mindst have en varighed på 35 timer.

§ 3. Tildeling af fridage

Stk. 1

Er der ikke givet den aftalte frihed på søn- og helligdage i løbet af et kalenderår, tildeles et antal særlige feriedage i det følgende ferieår.

Stk. 2

For hver mistet fridag til og med 11 gives en halv feriedag afrundet opad til en hel feriedag. For hver yderligere mistet fridag gives én feriedag.

§ 4. Erstatningsfrihed m.v.

Stk. 1

Mistede fridage godtgøres snarest med et tilsvarende antal erstatningsfridage med tillæg af yderligere fritid på 50% af den præsterede tjeneste. Tillægges yderligere fritid afrundes opad til hele timer.

Stk. 2

Fridage, som falder indenfor sygeperioder, erstattes ikke.

Stk. 3

Orientering om tildeling af erstatningsfridage skal ske i arbejdstiden og med et varsel på 4 døgn.

Stk. 4

For mistede fridage gives overarbejdsbetaling, hvis de ikke er erstattet med frihed inden udløbet af den kalendermåned, der følger efter normperioden.

Stk. 5

Ved beregning af overarbejdsbetaling for mistede fridage medregnes ikke procenttillægget på 50%, der er nævnt i stk. 1. Der gives mindst betaling for 6 timer pr. dag.

Stk. 6

Hvis den mistede fridag er erstattet med en anden fridag i løbet af normperioden, men der ikke inden fristens udløb er givet den yderligere fritid, som er nævnt i stk. 1, gives der i stedet overarbejdsbetaling.

§ 5. Honorering af tjeneste på en fridag

Stk. 1

En ansat kan efter aftale frivilligt påtage sig ganske kortvarig tjeneste på en fridag, uden at denne betragtes som bortfaldet.

Stk. 2

Der gives overarbejdsbetaling på grundlag af tjenestens varighed med tillæg af 50%. Dog gives mindst betaling for én time.

Stk. 3

Hvis der gøres tjeneste to gange på en fridag, forlænges tiden for det andet tjenesteafsnit med 100%, og der gives mindst betaling for en time for hver tjeneste.

Protokollat 4 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

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

Der henvises til vejledning om aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.vpt.dk.

§ 1. Formål

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

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

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

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 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 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Magnus Herold Gudmundsson

Protokollat 5 - 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 forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

§ 2 Ansat 1. januar 2013 og senere

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

København, den 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Magnus Herold Gudmundsson

Protokollat 6 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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, helbredsbehandling, zoneterapi).

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:

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

København, den 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Magnus Herold Gudmundsson

Bilag A – Oversigt over uddannelser

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

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

B. Ved ansættelse i de i overenskomstens § 2, stk. 1, pkt. B nævnte klubber endvidere:

- Folkeskolelærere.
- Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik.

C. Ved ansættelse i de i overenskomstens § 2, stk. 1, pkt. E, nr. 3 nævnte dag- og aktivitetscentre endvidere:

- Rudolf Steiner-uddannelsen på Marjattas Seminarium med det 4. teoriår.
- Uddannelsen på Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte.
- Uddannelsen på Rudolf Steiners seminarium i Aarhus.
- Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik.

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

- Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen.
- Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse).
- Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse).
- Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse).
- Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særforsorgen.
- Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)).
- Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog).
- Andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

E. Ved ansættelse ved de i § 2, stk. 1, pkt. B, nævnte klubber anses følgende tidligere uddannelser for ligestillede med Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik:

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

Bilag B - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Funktionsløn:

Fastsættelse af funktionsløn sker efter en række kriterier der fastsættes lokalt.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

Generelt i relation til brugerne:

- Brugergruppens sammensætning og antal (fx forholdet mellem visiterede og ikke visiterede brugere).
- Brugerprofil (hjælp til dagligdags problemer - brugergruppens selvhjulpethed).
- Handicapprofil - opgaver i forhold til særlige brugere (fx særlig indsats i forhold til brugernes personlige handicap).
- Udvikling af området og evt. nye bruger kategorier.
- Plejehjemsforebyggelse og forebyggelse af hospitalsindlæggelser.
- Social integration - forebyggelse af social ensomhed.
- Gennemførelse af pædagogisk arbejde og grundlæggende omsorgsarbejde.
- Modtagelse af nye brugere.
- Ansvar/arbejdsopgaver i forhold til brugergrupper med særlige behov Institutionens åbningstider.
- Styrelsesmæssige forhold (opgaver i forhold til brugerbestyrelser mv.)
- Fysiske/geografiske rammer, arbejdsstedets beliggenhed mv.
- Stillingens indhold og ansvarsniveau.
- Målformulering, metode, faglig udvikling.
- Pædagogisk planlægning, tilrettelæggelse og organisering.

Kompleksiteten i ledelsesopgaven:

- Deltagelse i visitation af brugere.
- Samarbejds- eller koordineringsfunktioner i forhold til personale udenfor dag- og aktivitetscentret (fx samarbejde om behandlingsplaner, besøgs- og opsøgende funktioner, bistand til andre hjælpeforanstaltninger).
- Andre eksterne og interne samarbejdsrelationer, opgaver i forhold til pårørende o.l. samt bestyrelsen.
- Økonomisk ansvar og graden af ansvar.
- Personalepolitisk ansvar/kompetence i forhold til medarbejdere.

Faglige udviklingsopgaver:

- Medarbejdernes uddannelsesbaggrund og antal (fx antal faggrupper).
- Instruksjon, oplæring, supervision mv. af andre medarbejdere. Evaluering, rapportering, information.

- Særligt ansvar/særlige funktioner i forbindelse med bruger- og - personalesamarbejde.
- Udvikling og uddannelsesopgaver, herunder projekter og udviklingsopgaver også af tværgående karakter, ansvar for og vejledning af praktikanter mv.

Kvalifikationsløn:

Fastsættelse af kvalifikationsløn sker efter en række kriterier, der fastsættes lokalt.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

Erfaring, som kan måles på flere måder:

- Erfaring inden for det pædagogiske fagområde.
- Erfaring med bestemte opgaver/funktioner.
- Erfaring med ledelsesfunktioner.
- Erfaring på arbejdsstedet.
- Erfaring med flere arbejdssteder inden for kommunen.
- Erfaring uden for faget.
- Erfaring med projekter, og udviklingsopgaver.

Uddannelse, der ligger ud over pædagoguddannelsen. Hermed menes samtlige de uddannelser, der i henhold til overenskomsten er definerede som pædagogiske uddannelser, fx:

- Pædagogiske diplomuddannelser.
- Pædagogiske kandidatuddannelser på Danmarks Pædagogiske Universitet.
- Masteruddannelser på Danmarks Pædagogiske Universitet.
- Tidligere uddannelser fra Danmarks Lærerhøjskole, Danmarks Pædagoghøjskole, Socialpædagogisk Højskole m.fl., svarende til de ovenfor nævnte uddannelser.

Anden efter- eller videreuddannelse, lederuddannelse eller lignende.

Specialviden, orden, systematik, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner (fleksibilitet), ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg og navn.

De følgende eksempler på mere subjektive kriterier, er ikke egnede som selvstændige kriterier, men bør højst supplere de objektive kriterier:

- Samarbejdsevne,
- Selvstændighed,
- Engagement,
- Evne til at formidle specialviden,
- Kreativitet.

Bilag C – Vejledende oversigt over aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre henviser til KL's overenskomstnr.

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

¹ Kun omfattet af Kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager

² Kun omfattet af Kapitel 7 om omsorgsdage og Kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager, jf. supplerende bestemmelse i overenskomstens § 31, stk. 3.

³ Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

⁴ Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.

31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Nej

Aftale vedrørende tjenestemandsansatte pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (almenområdet)

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

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

Stk. 2

Aftalen omfatter tjenestemandsansat personale som følger:

- Overenskomst for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (5.60.01)
- Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01), som er ansat i Københavns Kommune.

§ 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

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension (23.10) gælder.

Stk. 2

I det omfang der etableres supplerende pensionsordning, indbetales bidraget til PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, medmindre andet er aftalt mellem kommunalbestyrelsen og FOA.

Stk. 3

For pensionsgivende tillæg indbetales der supplerende pension:

1. For tjenestemænd, som følger Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01), udgør pensionsbidraget 15%.
2. For tjenestemænd, som følger Overenskomst for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (almenområdet) (5.60.01), følges de i overenskomsten 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

Til tjenestemandsansat personale gælder,

1. Der ydes den enkelte tjenestemandsansatte som følger Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01), og som har ret til supplerende pension, et beløb svarende til 1,43% **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 2,05%) **[O.21]** af følgende lønde: løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.
2. Til **mellemledere**, som følger Overenskomst for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (almenområdet) (5.60.01) og som har ret til supplerende pension, ydes et beløb svarende til 1,46% af følgende lønde: løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.
3. Til **basispersonale**, som følger Overenskomst for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (almenområdet) (5.60.01) og som har ret til supplerende pension, ydes et beløb svarende til 1,99% af følgende lønde: løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 2

Ved udbetaling betales beløbet månedsvis samtidig med lønudbetalingen, 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. 2 til en supplerende pensionsordning, jf. § 4.

Stk. 5

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Foretages intet aktivt valg, ydes kontant udbetaling.

Stk. 6

Hvis en tjenestemand 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 ansattes valg.

§ 5. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

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

- Overenskomst for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (5.60.01)
- Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01)

bortset fra de nedenfor oplyste bestemmelser:

	Overenskomst for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (5.60.01)
Kapitel 1	Områdeafgrænsning
Kapitel 2, § 4, stk. 5 og 6	Lønudbetaling og specificeret oversigt
Kapitel 2, § 7, stk. 4 ⁵	Pensionsgivende funktionsløn
Kapitel 2, § 8, stk. 5 ⁶	Pensionsgivende kvalifikationsløn
Kapitel 2, § 11	Funktionærlov
Kapitel 2, § 12	Pension
Kapitel 2, § 14	Frit valg
Kapitel 2, § 18	Opsigelse
Kapitel 2, § 19, stk. 1	Generelle ansættelsesvilkår
Kapitel 3	Timelønnede
Kapitel 4	Pædagogstuderende
Kapitel 5, § 32	Ikrafttræden og opsigelse

	Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01)
Kapitel 1	Områdeafgrænsningen
Kapitel 2, § 3, stk. 5 og 6	Lønudbetaling og specificeret oversigt
Kapitel 2, § 5, stk. 2 ⁷	Pensionsgivende funktionsløn
Kapitel 2, § 6, stk. 2 ⁸	Pensionsgivende kvalifikationsløn
Kapitel 2, § 9	Funktionærlov
Kapitel 2, § 10	Pension
Kapitel 2, § 16	Opsigelse
Kapitel 2, § 17, stk. 1	Generelle ansættelsesvilkår
Kapitel 3	Ikrafttræden og opsigelse

⁵ Der henvises i øvrigt til Kapitel 7 i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06).

⁶ Der henvises i øvrigt til Kapitel 7 i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06).

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

⁸ Der henvises i øvrigt til Kapitel 7 i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06).

Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet 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 en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3

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

København, den 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Magnus Herold Gudmundsson

Bilag A – Tillæg til Aftale vedrørende tjenestemandsansatte pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (almenområdet)

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

Nedenstående numre henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter tjenestemandsansatte?
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 kapitel (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstviftaftalen (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