

Overenskomst for omsorgs- og pædagogmed- hjælpere samt pædagogiske assistenter

KL

Fagligt Fælles Forbund - 3F

Socialpædagogerne

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Hvor kan man ansættes.....	5
§ 3. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede.....	6
Kapitel 2. Månedslønnede	7
§ 4. Løn	7
§ 5. Grundløn.....	7
§ 6. Funktionsløn.....	8
§ 7. Kvalifikationsløn	9
§ 8. Resultatløn.....	10
§ 9. Ansatte ved undervisningsinstitutioner	11
§ 10. Overgangsbestemmelser	11
§ 11. Funktionærlov.....	11
§ 12. Pension	11
§ 13. ATP	14
§ 14. Arbejdstid.....	14
§ 15. Koloniphold og ferierejser.....	14
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag.....	15
§ 17. Tjenestefrihed	15
§ 18. Udgifter ved tjenesterejser	15
§ 19. Opsigelse	15
§ 20. Arbejdstøj.....	17
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	17
Kapitel 3. Timelønnede	19
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	19
§ 23. Pension	19
§ 24. Arbejdstid mv.	20
§ 25. Opsigelse	20
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	21
Kapitel 4. Elever (ordinære)	21
§ 27. Lovgrundlag	21
§ 28. Løn og lønberegning.....	21
§ 29. Løn til voksnelever.....	22
§ 30. Sygdom	23
§ 31. Arbejdstid.....	23
§ 32. Ophør af uddannelsesaftale	24
§ 33. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	24
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	25
§ 33. Ikrafttræden og opsigelse	25
Protokollat 1 - Elever (EUV 1)	27
§ 1. Område	27
§ 2. Løn	27
§ 3. Pension	27

§ 4. Ophør af uddannelsesaftale	28
§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse	28
§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår	28

Protokollat 2 - Forskellige overgangsbestemmelser30

Kapitel 1. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse.....	30
Kapitel 2. Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgik til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011	30
§ 1. Hvem er omfattet.....	30
§ 2. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2011	31
§ 3. Fastfrysning af lønnen efter 1. april 2011	31
§ 4. Aftrapning af løn efter 1. april 2011 i forbindelse med væsentlig stillingsændring	31
§ 5. Særligt vedrørende tjenestemænd.....	32

Protokollat 3 - Kompetenceudvikling/Udviklingsplan33

§ 1. Formål.....	33
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	33
§ 3. Drøftelse.....	34

Protokollat 4 - Aftale om vilkår for medarbejdere ansat i fleksjob.....35

§ 1. Ansat før 1. januar 2013.....	35
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	35

Protokollat 5 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder37

Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.....40

Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)41

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

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

Bemærkning til litra a-e:

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

Ansatte, der er nævnt i litra b og c er herefter i overenskomsten betegnet/benævnt pædagogisk assistent, da de i overenskomstmæssig sammenhæng behandles ens.

Ved personer, der har gennemført Pædagogisk Grunduddannelse (PGU), forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført den pædagogiske grunduddannelse jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 163 af 7. marts 2008 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik.

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

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

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

Bemærkning til nr. 1-3:

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

KL meddeler Fagligt Fælles Forbund - 3F, Socialpædagogerne og FOA - Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd.

§ 2. Hvor kan man ansættes

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2 Københavns Kommune

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

Bemærkning:

FOA - Fag og Arbejde har tilkendegivet, at ansættelse på kommunale narkoin-
stitutioner ikke bør ske i stillinger, som primært kræver særlig pædagogisk ud-
dannelse.

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

Bemærkning:

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

Stk. 3 Frederiksberg Kommune

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

Bemærkning:

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

§ 3. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, som er ansat til mere
end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, som er ansat til højst 1
måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

Bemærkning

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

Stk. 3

Elever under pædagogisk assistentuddannelse (ordinære) aflønnes med månedsløn, jf.
kapitel 4.

Stk. 4

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

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvist bagud og skal være til rådighed senest den sidste bankdag i kalendermåneden.

Stk. 6

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

§ 5. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en omsorgs- og pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent er i stand til at varetage, når man er nyansat/nyuddannet.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april 2019	[O.21] Løntrin 1. april 2022
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	15 + 1.160 kr.	15 + 1.700 kr.
Pædagogiske assistenter	21 + 1.000	21 + 2.000 kr. [O.21]

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Stk. 3

[O.21] Grundlønshøjelsen for pædagogiske assistenter pr. 1. april 2022 sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Ansatte med personlige lønordninger/lønindplaceringer er ikke omfattet heraf. [O.21]

§ 6. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Lønseddeltekst: Lukket/sikret afd.

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og til enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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

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

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

§ 7. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

I. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere

1. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, som har 2 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, ydes et kvalifikationstillæg på 3 løntrin + 1.000 kr. **[O.21]** Pr. 1. april 2022: 3 løntrin + 1.100 kr. **[O.21]**.

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

Lønseddeltekst: Erfaring 2 år

2. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, ydes et kvalifikationstillæg på yderligere 3 løntrin + 1.240 kr. **[O.21]** Pr. 1. april 2022: 3 løntrin + 1.550 kr. **[O.21]**

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

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

Bemærkning:

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

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

II. Pædagogiske assistenter

1. Pædagogiske assistenter, som har 2 års erfaring som omsorgs- og pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent inden for overenskomstens område, ydes et kvalifikationstillæg på 3 løntrin + 500 kr. **[O.21]** Pr. 1. april 2022: 3 løntrin + 1.500 kr. **[O.21]**

Grundlønstillægget, jf. § 5, stk. 2, bortfalder ved udmøntningen af kvalifikationstillægget for 2 års erfaring som omsorgs- og pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent.

Lønseddeltekst: Erfaring 2 år

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

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

Bemærkning:

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

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 3

[O.21] Forhøjelse af tillæg pr. 1. april 2022, jf. stk. 2, pkt. I, sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte

Ansatte med personlige lønordninger/lønindplaceringer er ikke omfattet heraf. **[O.21]**

Stk. 4

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

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

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

§ 8. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 9. Ansatte ved undervisningsinstitutioner

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

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

Bemærkning:

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

§ 10. Overgangsbestemmelser

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

§ 11. Funktionærlov

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

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

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

§ 12. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning for:

1. omsorgs- og pædagogmedhjælpere, som
 - a) er fyldt 21 år og
 - b) har mindst 9 måneders **[O.21]**Pr. 1 april 2022: 5 måneders**[O.21]** sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.
2. pædagogiske assistenter jf. § 1, stk. 1, litra b og c
3. omsorgs- og pædagogmedhjælpere som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtlig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i

stk. 1, nr. 1, litra b), i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelseskares for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelseskares i henhold til stk. 1, nr. 1, litra b), hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner, amter og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

Optjening af pensionskares går samlet maksimalt 8 år tilbage.

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

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

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) for omsorgs- og pædagogmedhjælpere 13,10% [O.21]Pr. 1. april 2022: 13,20%[O.21]
 - b) for pædagogiske assistenter 13,30% [O.21]Pr. 1. april 2022: 13.50%[O.21]
- 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 i hele måneden.

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Bestemmelsen i § 12 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, pensionerede reglementsansatte og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

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

Stk. 4

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt, jf. dog § 6, stk. 3, og § 7, stk. 3. Eventuel pension af resultatløn følger af § 8. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til følgende pensionskasse:

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

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

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

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

"Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger (PKA)".

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

"PenSam Gruppen".

Pensionsbidraget indbetales månedsvi samtidig med lønudbetalingen

Stk. 7

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

Stk. 8

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 9

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

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

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

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

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

§ 13. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 14. Arbejdstid

Stk. 1

Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11) gælder.

Bemærkning:

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

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

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

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

Stk. 2

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

§ 15. Koloniophold og ferierejser

Stk. 1

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper gælder (64.21).

Bemærkning:

Aftalen gælder også i udlandet.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

§ 16. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg

§ 17. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 18. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 19. Opsigelse

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Fagligt Fælles Forbund – 3F

CVR-nummer: 31378028

FOA – Fag og Arbejde

CVR-nummer: 46024516

Socialpædagogerne

CVR-nummer: 63140228

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

Fagligt Fælles Forbund – 3F

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

FOA – Fag og Arbejde

E-mail: foa@foa.dk

Socialpædagogerne

E-mail: sl_sikker_fa@sl.dk

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

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

Stk. 7

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

Stk. 8

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

§ 20. Arbejdstøj

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

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplyst i Bilag B.

Stk. 2 Seniordage

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

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

Bemærkning:

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

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

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

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

Stk. 3 Kombinationsansættelser

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

Stk. 4 Udviklingsplan

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

Bemærkning:

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

Stk. 5 Kompetencefond

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

Bemærkning:

[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 den (lokale) repræsentant for 3F/Socialpædagogerne/FOA.

Stk. 6 Tryghedspulje

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for 3F/Socialpædagogerne/FOA.

Stk. 7 Fleksjob

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

Stk. 8 Personalegoder

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 5-7.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

Stk. 3

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

§ 23. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning for:

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

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

Det samlede pensionsbidrag udgør

- a) for omsorgs- og pædagogmedhjælpere 13,10% [O.21] Pr. 1. april 2022: 13,20%[O.21]
b) for pædagogiske assistenter 13,30% [O.21] Pr. 1. april 2022: 13,50%[O.21]

af de pensionsgivende lønde.

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

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 24. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11) gælder.

Stk. 2

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

§ 25. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

Bemærkning:

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

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede ansatte er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

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

Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Bemærkning:

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

Kapitel 4. Elever (ordinære)

§ 27. Lovgrundlag

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

Bemærkning:

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

§ 28. Løn og lønberegning

Stk. 1

Månedslønnen for elever under uddannelse til pædagogisk assistent er:

	Løn pr. 1. april 2021 (31/3 2000-niveau)	[O.21] Løn pr. 1. april 2022 (31/3 2000-niveau)
Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	7.938,28 kr.	7.979,20 kr.
Elever, som er fyldt 18 år, 13 og flg. måned:	8.431,33 kr.	8.472,25 kr.
Elever som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	6.321,56 kr.	7.979,20 kr.
Elever som ikke er fyldt 18 år,13. og flg. måned:	6.321,56 kr.	8.472,25 kr.

Lønseddeltekst: Månedsløn

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 29. Løn til voksnelever

Stk. 1

Den 1. april 2021 - 31. marts 2022:

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

[O.21] Den 1. april 2022:

Elever aflønnes i uddannelsesforløbet som voksnelev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, jf. stk. 2. **[O.21]**

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

- omsorgs- og pædagogmedhjælper,
- dagplejer,
- pædagogmedhjælper,
- klubmedarbejder,
- legepladsmedarbejder,
- ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til protokollat I til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.,
- pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold.

Ansættelse med mindst 24 timer i gennemsnit pr. uge medregnes fuldt ud. Ansættelse med mellem 8 og 24 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse medregnes med 50%.

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 30. Sygdom

Stk. 1

Elever får løn under sygdom.

§ 31. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Bemærkning:

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

Stk. 5

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

§ 32. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Underretningen sendes digitalt til:

Fagligt Fælles Forbund – 3F, CVR-nummer: 31378028

FOA - Fag og Arbejde, CVR-nummer: 46024516

Socialpædagogerne, CVR-nummer: 63140228

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

Fagligt Fælles Forbund - 3F

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

FOA - Fag og Arbejde

E-mail: foa@foa.dk

Socialpædagogerne

E-mail: sl_sikker_fa@sl.dk

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

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

§ 33. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

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

§ 13 ATP

§ 16 Barns 1. og 2. sygedag

§ 17,
stk. 1 Tjenestefrihed

§ 18 Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06)

Aftale om befordringsgodtgørelse for elever (28.01)

Bemærkning:

Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interesseløst og gennemsnitsløngaranti i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk personale (09.06).

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 4 Ferie

Ferie afholdes i vidst muligt omfang uden for praktikperioden.

Bemærkning:

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

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 33. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 1. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Michael Haas

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 1 - Elever (EUV 1)

§ 1. Område

Dette protokollat omfatter ansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere,

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

Bemærkning:

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

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

§ 2. Løn

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

Ved fravær på under en dag udbetales et forholdsmæssigt beløb.

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

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

Bemærkning:

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

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

§ 3. Pension

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

§ 4. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes til:

Fagligt Fælles Forbund – 3F

CVR-nummer: 31378028

FOA – Fag og Arbejde

CVR-nummer: 46024516

Socialpædagogerne

CVR-nummer: 63140228

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

Fagligt Fælles Forbund – 3F

den.offentlige.gruppe@3f.dk

FOA – Fag og Arbejde

foa@foa.dk

Socialpædagogerne

sl_sikker_fa@sl.dk

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

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

§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse

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

§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår

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

København, den 1. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Michael Haas

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 2 - Forskellige overgangsbestemmelser

Kapitel 1. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse

Stk. 1

Ansatte pr. den 31. marts 2000, der overgår til nyt lønsystem den 1. april 2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Lønseddeltekst: Overgangstillæg

Stk. 4

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

Stk. 5

Ved overgang til nyt lønsystem den 1. april 2000 ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der indgås snarest muligt lokal(e) aftale(r), der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. den 1. april 2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nyt lønsystem pr. den 1. april 2000 er indgået lokal(e) aftale(r) til erstatning for de nævnte aftaler, videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.

Kapitel 2. Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgik til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter ansatte

- a) som i perioden til og med 31. marts 2011 overgik til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service,
- b) som før overgangstidspunktet var omfattet af Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og 3F, SL og FOA,
- c) som opfyldte betingelserne for at være omfattet af Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indgået mellem KL og 3F, SL og FOA (64.41).

Bemærkning:

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

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

Stk. 1

Pr. 1. april 2011 indplaceres den ansatte lønmæssigt i Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indgået mellem KL og 3F, SL og FOA (64.41).

Stk. 2

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indgået mellem KL og 3F, SL og FOA (64.41) er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres. Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter reglerne i den kommunale overenskomst eller aftale i det omfang, tillægget udligner løndelev, der tidligere var pensionsgivende.

§ 3. Fastfrysning af lønnen efter 1. april 2011

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

§ 4. Aftrapning af løn efter 1. april 2011 i forbindelse med væsentlig stillingsændring

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

Bemærkning:

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

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

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

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

§ 5. Særligt vedrørende tjenestemænd

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

Bemærkning:

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

København, den 1. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Michael Haas

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 3 - Kompetenceudvikling/Udviklingsplan

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

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

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

§ 1. Formål

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

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

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

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 1. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Michael Haas

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 4 - Aftale om vilkår for medarbejdere ansat i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013.

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale 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 1. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Michael Haas

For
Socialpædagogerne
Benny Andersen

For
FOA – Fag og Arbejde
Kim Henriksen

Protokollat 5 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, 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 jfr. litra 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, jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i litra 3 a-d, nævnte.

København, den 1. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Mai Dalgaard

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Michael Haas

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

For
FOA – Fag og Arbejde
Kim Henriksen

Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Funktioner:

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

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

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

Kvalifikationer:

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

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

Mulighed for at indgå forhåndsftaler:

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

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

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

Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?	Omfatter elever?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej	Ja ¹
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste arbejdstid (21.52)	Nej	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja	Ja
18	Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja
19	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja	Ja
20	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ²	Ja
21	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja	Ja
22	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja ³	Ja ⁴
23	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
24	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
25	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja	Nej
26	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja	Nej
27	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja
28	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Ja	Ja
29	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
30	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja
31	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja
32	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
33	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Ja

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

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

³ Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

⁴ Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.

