

Overenskomst

tjenestemandsaftale, arbejdstids-
aftale og aftale om koloniophold

- Pædagogisk personale ved kommunale
døgninstitutioner mv., KL

Kære medlem af FOA

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

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

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

Venlig hilsen

FOA, FOA Overenskomst
forha001@foa.dk

Indhold

Kære medlem af FOA	3
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	10
§ 1. Hvem er omfattet	10
§ 2. Hvor kan man ansættes	11
§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	13
Kapitel 2. Månedslønnede	14
§ 4. Løn	14
§ 5. Grundløn	14
§ 6. Funktionsløn	17
§ 7. Kvalifikationsløn	19
§ 8. Resultatløn	20
§ 9. Personlig løngaranti og overgangstillæg	20
§ 10. Funktionærlov	21
§ 11. Deltidsbeskæftigelse	21
§ 12. Pension	21
§ 13. ATP	24
§ 14. Frit valg	24
§ 15. Arbejdstid	25
§ 16. Koloniophold og ferierejser for grupper	26
§ 17. Barns 1. og 2. sygedag	27
§ 18. Tjenestefrihed	27
§ 19. Tavshedspligt	27

Overenskomst mellem FOA og KL

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og

FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 5.64.01, 5.64.02,

64.11 og 64,21

Tryknummer: 515

§ 20. Opsigelse	28
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	31
Kapitel 3. Timelønnede	33
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling	33
§ 23. Pension	33
§ 24. Arbejdstid	34
§ 25. Opsigelse og sygdom	34
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	35
Kapitel 4. Pædagogstuderende	35
§ 27. Løn og lønberegning	35
§ 28. Arbejdstid	36
§ 29. Mer- og overarbejde	37
§ 30. Sygdom, barns 1. og 2. sygedag	37
§ 31. Opsigelse	37
§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende)	38
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	38
§ 33. Ikrafttræden og opsigelse	38
Protokollat 1 – Vedrørende ”Hjemme-hos” pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol	40
Protokollat 2 – ”Hjemme-hos” - pædagoger	42
Protokollat 3 – Vedrørende dobbeltansættelse	44

Protokollat 4 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	45
§ 1. Formål	45
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	45
§ 3. Drøftelse	46
Protokollat 5 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	48
§ 1 Ansat før januar 2013	48
§ 2 Ansat efter januar 2013	48
Protokollat 6 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	50
Protokollat 7– Særlige bestemmelser vedrørende pædagogisk personale ved Frederiksberg Kommunes boformer	53
§ 1 A. Institutioner	53
§ 1 B. Uddannelser	54
§ 2. Grundløn	55
§ 3. Kvalifikationsløn mellemedere (særlige bestemmelser)	56
§ 4. Grundløn basisstillinger (særlige bestemmelser)	56
§ 5. Funktionsløn	57
§ 6. Kvalifikationsløn	58
Bilag A – Oversigt over uddannelser	60
Bilag B – 2003-indplacering	62
Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	64

Aftale vedrørende tjenestemandsansat personale ved kommunale døgninstitutioner mv. i Københavns Kommune	66
§ 1. Hvem er omfattet	66
§ 2. Generelle bestemmelser	66
§ 3. Supplerende pension	66
§ 4. Frit valg	67
§ 5. Opsigelse	68
§ 6. Øvrige bestemmelser	69
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse	70
Bilag A – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	72
Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - pædagogisk område	74
Forord	74
Drøftelser om arbejdstid på arbejdspladsen	74
Kapitel 1. Aftalens område	75
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen	75
Kapitel 2. Planlægning af arbejdstiden	75
§ 2. Tjenestetyper	75
§ 3. Tjenesteplan og opgørelsesperiode	75
§ 4. Arbejdets placering	77
§ 5. Særlige fridage	79

Kapitel 3. Ændring af tjenesteplan	80
§ 6. Ændring af tjenesteplan	80
§ 7. Omlægning af tjenesten	80
§ 8. Afspadsring	81
§ 9. Inddragelse af fridøgn	81
§ 10. Inddragelse af søgnehellighedsfrihed	82
§ 11. Overarbejde, fuldtidsansatte	83
§ 12. Mer- og overarbejde, deltidsansatte	84
Kapitel 4. Arbejdstidsbestemte ydelser	86
§ 13 Arbejdstidsbestemte ydelser	86
Kapitel 5. Rådighedstjeneste	89
§ 14A. Tjenestetyper	89
§ 14B. Rådighedstjeneste fra vagtværelse	89
§ 14C. Rådighedstjeneste fra bolig	90
§ 14D. Tilkald til effektiv tjeneste	91
§ 14E. Rådighedstjeneste i et fuldt døgn [døgnvagt]	91
§ 14F. Ekstra rådighedstjeneste	92
§ 14G. Anden form for rådighed	92
Kapitel 6. Øvrige bestemmelser	92
§ 15. Hviletid og fridøgn	92
§ 16. Beregning af timeløn	92
§ 17. Kolonihold og ferierejser [for grupper]	92
§ 18. Timelønnede	93
Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse	94
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse	94

Protokollat 1. Faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan	96
§ 1. Hvem er omfattet	97
§ 2. Arbejdstid	97
§ 3. Tjenesteplan for faste vikarer	97
§ 4. Øvrige vilkår	97
Protokollat 2. Klientledsagelse	99
Protokollat 3. Undervisning	101
Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.	102
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	102
§ 1. Hvem er omfattet	102
§ 2. Tjenestepligt	102
§ 3. Tjenestetid	103
Kapitel 2. Betaling	103
§ 4. Vederlag	103
§ 5. Kost og logi mv.	103
§ 6. Erstatningsfrihed	103
§ 7. Særlige regler	103
§ 8. Løn under koloniophold	103
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse	104
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse	104

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1 Overenskomsten omfatter:

- a) omsorgs- og pædagogisk uddannet personale mv., jf. Bilag A, og
- b) pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. Kapitel 4, som er ansat

- 1. ved de i overenskomsten omfattede stillinger i Københavns Kommune, jf. § 2, og
- 2. boformer i Frederiksberg Kommune, jf. Protokollat 7.

Bemærkning:

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

Stk. 2 Det bør ved opslag af stillinger som afdelingsleder, stedfortræder for forstander, stedfortræder for leder, overlærer [viceforstander] anføres, at uddannelsen gerne ses suppleret med årskursus fra Socialpædagogisk Højskole.

Stk. 3 Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i Bilag A nævnte uddannelser omfattes af overenskomsten.

Stk. 4 Efter aftale mellem Københavns Kommune og den lokale afdeling af FOA – Fag og Arbejde [dvs. Landsforeningen for Socialpædagoger] kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Dette gælder dog ikke ved ansættelse på de følgende områder:

- 1. § 2, stk. 1, punkt A, nr. 4]
- 2. § 2, stk. 1, punkt C, nr. 2]

Stk. 5 Ansættelse af uddannede plejere samt social- og sundhedsassistenter ved bofællesskaber for sindslidende kan ske efter denne overenskomsts bestemmelser. Ansættelse kan finde sted uden aftale med FOA – Fag og Arbejde i henhold til stk. 4.

Bemærkning:

Hvis der ansættes personer uden uddannelse som folkeskolelærer i stillingen som overlærer (viceforstander), forudsættes det, at ansvaret for skoleundervisningen pålægges forstanderen, såfremt denne har en uddannelse som folkeskolelærer, eller en anden lærer/overlærer.

Personer, der ikke opfylder overenskomstens uddannelseskraV, kan kun ansættes efter aftale med FOA – Fag og Arbejde/Landsforeningen for Socialpædagoger.

Stk. 6 Overenskomsten omfatter ikke:

1. Tjenestemænd og reglementsansatte

Bemærkning:

Bestemmelsen forhindrer ikke, at der i henhold til denne overenskomst 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. Ledere og souschefer ved institutioner, der i Københavns Kommune drives i henhold til lov om social service § 110.

§ 2. Hvor kan man ansættes

Overenskomsten omfatter socialpædagoger mv. ved de i punkt A, B og C nævnte kommunale institutioner og tilbud samt ansatte i Københavns Kommune beskæftiget som:

1. hjemmevejleder, beskæftiget med opgaver i henhold til §§ 81, 101 og 102 i lov om social service, samt specialrådgivning og vejledning til personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
2. "hjemme-hos" pædagog til varetagelse af midlertidige støtteforanstaltninger, der udføres i klienters eget hjem i medfør af bestemmelserne i § 52 i lov om social service og §§ 83 og 84 i lov om aktiv socialpolitik. Overenskomsten omfatter ikke støttefunktioner i forbindelse med børns skoleundervisning eller døgninstitutionsoophold. Overenskomsten omfatter endvidere ikke støttefunktioner, der udføres i daginstitutioner.
3. børne- og ungdomskonsulent til i henhold til bestemmelserne i lov om social service at varetage støtte til lokalforvaltningen i sager om børn og unge samt

vurdere anbringelser af børn og unge uden for eget hjem og udøvelse af de deraf følgende tilsyn.

4. ansat i stillinger med særlige arbejdsområder/funktioner, der ikke er dækket af ovenstående områder for personale med en pædagogisk uddannelse, og hvor der ved ansættelsen af den pågældende er lagt vægt på de faglige og teoretiske kvalifikationer vedkommende har erhvervet sig i kraft af den pædagogiske uddannelse.
5. ansat til varetagelse af opgaver i form af hjælp, omsorg, støtte til optræning og hjælp til udvikling af færdigheder til personer med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer (hjemme-vejledere), i henhold til servicelovens § 85 (bortset fra ansatte, der udfører arbejde ved botilbud mv. i henhold til § 2, punkt A).

A) Botilbud mv.

1. Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 107 og 108, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.
2. Institutioner og botilbud til behandling af stofmisbrugere.
3. Institutioner og botilbud for sindslidende.
4. Plejehjem, herunder Socialpsykiatriske bosteder/bosteder.
5. Hjemløse-tilbud.

B) Døgninstitutioner

1. Døgninstitutioner for børn og unge jf. lov om social service § 67, stk. 1, og stk. 3, herunder institutioner for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne samt sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.

Bemærkning:

Pædagoguddannede, ansat i stilling som værkstedsassistent med faglig relevant uddannelse, samt ikke-pædagogisk uddannet personale ved de i punkt C, nr. 2 nævnte institutioner er omfattet af Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder [44.01].

C) Aktivitets- og samværstilbud

1. Aktivitets- og samværstilbud for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 103 og 104, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.

2. Værksteder for personer med betydelig og varig nedsat fysisk og psykisk funktionsevne samt revalideringsinstitutioner og beskyttede værksteder under Københavns Kommune.

Bemærkning:

Ved ansættelsen efter punkt C, nr. 2 forudsættes gennemført uddannelse til pædagog. Pædagoguddannede, ansat i stilling som værkstedsassistent med faglig relevant uddannelse, samt ikke-pædagogisk uddannet personale ved de i punkt C, nr. 2 nævnte institutioner er omfattet af Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder [44.01].

§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1 Omsorgs- og pædagogisk uddannet personale, jf. Bilag A, 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 pædagogisk uddannet personale, jf. Bilag A, 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. Opmærksomheden henledes på, at ansættelse på timeløn i henhold til nærværende overenskomst kræver opfyldelse af de samme uddannelseskra-
v, som gælder ved ansættelse på månedsløn.

Stk. 3 Pædagogstuderende under lønnet praktik ved de af overenskomsten omfattede institutioner, jf. § 2, aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 4.

Bemærkning:

Diakonelever fra den pædagogiske diakonuddannelse [fra Diakonhøjskolen i Aarhus] samt elever, der gennemgår Rudolf Steiner uddannelsen, er omfattet af overenskomsten i de perioder, hvor de er i praktik.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1 Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2 Omsorgs- og pædagogisk uddannet personale er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område [09.06].
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse [09.20].
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti [09.21].

Stk. 3 Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4 Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000- niveau.

Stk. 5 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelse efter denne overenskomst har været forudlønt, bevarer retten til forudløn.

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 konsulentgruppen er i stand til at varetage som nyudnævnt/nyansat konsulent.

Grundlønnen dækker de funktioner basisgruppen er i stand til at varetage som nyuddannet/nyansat i en basisstilling.

Stk. 2 Grundlønnen er:

	Stillingsbetegnelse	Løntrin
1.	Overlærer [viceforstander] ved de under § 2, stk. 1, punkt B nævnte institutioner med intern skolefunktion	36 + 5.000 kr. eller 42 + 5.000 kr.
2.	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	36 + 5.000 kr. eller 42 + 5.000 kr.
3.	Stedfortræder for forstander ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og punkt B nævnte institutioner	36 + 5.000 kr. eller 42 + 5.000 kr.
4.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og punkt B nævnte institutioner	36 + 5.000 kr. eller 42 + 5.000 kr.
5.	Stedfortræder for leder ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 2) nævnte institutioner	36 + 5.000 kr.
6.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 2) nævnte institutioner	36 + 5.000 kr.
7.	Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og 2) og punkt B nævnte institutioner	36 + 5.000 kr.
8.	Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 2, stk. 1, punkt C nævnte institutioner	36 + 5.000 kr.
9.	Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 2, stk. 1, punkt C nævnte institutioner	36 + 5.000 kr.
10.	Afdelingsleder	34 + 5.000 kr.
11.	Børne- og ungdomskonsulenter	31 + 5.000 kr.
12.	Socialpædagog	27 + 2.600 kr. 0.21 [Pr. 1. april 2022: 27 + 3.600 kr.] 0.21
13.	Hjemmevejleder	27 + 2.600 kr. 0.21 [Pr. 1. april 2022: 27 + 3.600 kr.] 0.21
14.	"Hjemme-hos" pædagog	27 + 2.600 kr. 0.21 [Pr. 1. april 2022: 27 + 3.600 kr.] 0.21
15.	Faglærer ved de under § 3 nævnte institutioner	27 + 2.600 kr. 0.21 [Pr. 1. april 2022: 3.600 kr.] 0.21

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

Ansatte med mulighed for indplacering på forskellige grundlønsniveauer indplaceres efter lokal aftale.

Stk. 3 0.21 Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2022, jf. stk. 2, nr. 12-15, 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 aftale ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte 0.21.

Stk. 4 For mellemledere, der var ansat pr. 31. marts 2003, og til hvem arbejdsgiver valgte at give grundlønsforbedringen pr. 1. april 2003 som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn, jf. overenskomst 2002 § 4, stk. 3, [se Bilag 2], er grundlønnen mindst:

	Stillingsbetegnelse	Grundløn
1.	Overlærer [viceforstander] ved de under § 2, stk. 1, punkt B nævnte institutioner med intern skolefunktion	33 + 5.000 kr. eller 40 + 5.000 kr.
2.	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	33 + 5.000 kr. eller 40 + 5.000 kr.
3.	Stedfortræder for forstander ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og punkt B nævnte institutioner	33 + 5.000 kr. eller 40 + 5.000 kr.
4.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og punkt B nævnte institutioner	33 + 5.000 kr. eller 40 + 5.000 kr.
5.	Stedfortræder for leder ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 2) nævnte institutioner	33 + 5.000 kr. eller 40 + 5.000 kr.
6.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 2) nævnte institutioner	33 + 5.000 kr.
7.	Afdelingsledere ved selvstændige afdelinger ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og 2) og punkt B nævnte institutioner	33 + 5.000 kr.
8.	Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 2, stk. 1, punkt C nævnte institutioner	33 + 5.000 kr.
9.	Dagcenter-/daghjemleder ved de under § 2, stk. 1, punkt C nævnte institutioner	33 + 5.000 kr.
10.	Afdelingsleder	31 + 5.000 kr.

Grundlønstillægget bevares uændret.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

Som Bilag B er vedlagt en oversigt over grundlønninger og indplacering pr. 1. april 2003.

§ 6. Funktionsløn

Stk. 1 Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner [arbejds- og ansvarsområder], der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2 Til ansatte ydes følgende tillæg:

For ansatte, der er grundlønsindplaceret efter § 5, stk. 4, er den tilknyttede minimumsgrundløn til gældende tillæg angivet i parentes.

	Stillingsbetegnelse	Grundløn	Tillæg
	Mellemlider-/konsulentgruppen		
1.	Overlærer (viceforstander) ved de under § 2, stk. 1, punkt B nævnte institutioner med intern skolefunktion [Lønseddeltekst: F-tillæg v. forstander]	41 [39] 35 [32]	18.000 kr. 17.000 kr.
2.	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser [Lønseddeltekst: F-tillæg v. forstander]	41 [39] 35 [32]	18.000 kr. 17.000 kr.
3.	Stedfortræder for forstander ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og punkt B nævnte institutioner [Lønseddeltekst: F-tillæg stedfort.]	41 [39] 35 [32]	14.800 kr. 14.000 kr.
4.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og punkt B nævnte institutioner [Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder]	41 [39] 35 [32]	14.800 kr. 14.000 kr.
5.	Stedfortræder for leder ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 2) nævnte institutioner Stedfortræder for leder ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 2) nævnte institutioner (metadonlaboratorium) [Lønseddeltekst: F-tillæg stedfort.]	35 [32] 35 [32]	14.000 kr. 7.000 kr.
6.	Afdelingsleder, der er stedfortræder ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 2) nævnte institutioner [Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder]	35 [32]	14.000 kr.
7.	Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og 2) og punkt B nævnte institutioner [Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder]	35 [32]	14.000 kr.

8.	Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 2, stk. 1, punkt C nævnte institutioner [Lønseddeltekst: F-tillæg stedfort.]	35 [32]	7.000 kr.
9.	Dagcenter-/daghjemleder ved de under § 2, stk. 1, punkt C nævnte institutioner [Lønseddeltekst: F-tillæg dag-leder]	35 [32]	7.000 kr.
10.	Afdelingsleder [Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder]	33 [30]	12.500 kr.

Stk. 3 Til børne- og ungdomskonsulenter er aftalt telefongodtgørelse svarende til den faste abonnementsafgift samt indtil 375 kr. pr. kvartal i tilfælde, hvor de ansatte kan benytte kontorfaciliteter stillet til rådighed af kommunen. I øvrige tilfælde ydes i stedet refusion af samtaleudgifterne efter fremsendt regning.

Lønseddeltekst: Telefongodtgørelse

Stk. 4 Til hjemmevejledere med koordinerende opgaver ydes et tillæg på 8.900 kr.

Lønseddeltekst: Koord. opgaver

Stk. 5 Til ansatte ydes følgende tillæg:

- a) Til ansatte på lukkede/sikrede afdelinger ydes et tillæg, der mindst udgør 8.700 kr.
Lønseddeltekst: Lukket-sikret afd.
- b) Til ansatte ved Københavns kommunes plejehjem, hvor det øvrige personale har krav på tøjpenge, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg, der mindst udgør 2.400 kr. årligt [ureguleret].
Lønseddeltekst: Tøjpenge
- c) Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der lokalt aftales et tillæg.
Lønseddeltekst: Praktikvejl. tillæg

Stk. 6 Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, som 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 arbejdsbestemte 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.

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

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.

§ 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 Ansatte i basisstillinger, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30.

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

Ansatte i basisstillinger, der har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 34 0.21 [pr. 1. april 2022: løntrin 34 + 600 kr.] 0.21 .

Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

0.21 Indplacering på ny kvalifikationsløn 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. 0.21

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

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

§ 8. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af 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 en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

§ 9. Personlig løngaranti og overgangstillæg

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.

§ 10. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20 Opsigelse og § 21 Øvrige ansættelsesvilkår.

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), værnepligt (jf. funktionærlovens § 6), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8). Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 11. Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1 For deltidsbeskæftigede reduceres samtlige ovenfor nævnte løndele i forhold til den nedsatte arbejdstid, med mindre andet aftales lokalt. For deltidsbeskæftigede "Hjemme-hos" pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste uddrager sig kontrol, reduceres løn i henhold til Protokollat 1 ligeledes forholdsmæssigt.

§ 12. Pension

Stk. 1 Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab for:

- a) ansatte som har gennemført uddannelsen til pædagog
- b) ansatte uden en pædagogisk uddannelse, som er fyldt 21 år

Bemærkning:

Med ansatte uden pædagogisk uddannelse menes personer, som er ansat efter overenskomsten på dispensation eller med anden uddannelsesmæssig baggrund.

Stk. 2 Det samlede pensionsbidrag udgør for basisgruppen (socialpædagoger, hjemmevejledere, ”hjemme-hos”-pædagoger og faglærere):

- a) 14,62% **0.21** (pr. 1. april 2022: 14,73%) **0.21**, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 14
- b) 14,19% **0.21** (pr. 1. april 2022: 14,30%) **0.21**, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 14

af de pensionsgivende løndele.

Det samlede pensionsbidrag udgør for børne- og ungdomskonsulenter:

- a) 14,98% **0.21** (pr. 1. april 2022: 15,12%) **0.21**, hvis børne- og ungdomskonsulenten vælger pensionsforhøjelse, jf. § 14
- b) 14,86% **0.21** (pr. 1. april 2022: 15,00%) **0.21**, hvis børne- og ungdomskonsulenten vælger fritvalgstillæg, jf. § 14

af de pensionsgivende løndele.

Det samlede pensionsbidrag udgør for personer omfattet af § 6, stk. 2, nr. 1-10 (mellemledere):

- a) 14,62% **0.21** (pr. 1. april 2022: 15,12%) **0.21**, hvis mellemlederen vælger pensionsforhøjelse, jf. § 14
- b) 14,50% **0.21** (pr. 1. april 2022: 15,00%) **0.21**, hvis mellemlederen vælger fritvalgstillæg, jf. § 14

af de pensionsgivende løndele.

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

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

Stk. 3 Bestemmelserne 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 egenpension eller understøttelse 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 bemærkninger til § 6, stk. 6, samt § 7, stk. 3. Eventuel pension af resultatløn følger af § 8. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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

Stk. 6 Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, Jørgen Knudsensvej 2, 3520 Farum.

Pensionsbidraget indbetales månedsvi i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 7 Den ansattes rettigheder er fastsat i de vedtægter, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningen.

Stk. 8 Der tilkommer udover de i stk. 2 og 7 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

Stk. 9 Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 2, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 10 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. 11 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 månedsvi, 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. Frit valg

Stk. 1 Basispersonale (socialpædagoger, hjemmevejledere "hjemme-hos"-pædagoger og faglærere) kan vælge mellem udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget som overstiger 14,19% **0.21** [pr. 1. april 2022: 14,30%] **0.21** . Børne- og ungekonsulenter kan vælge mellem udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 14,86% **0.21** [pr. 1. april 2022: 15,00%] **0.21** . Mellemlidere kan vælge mellem udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 14,50% **0.21** [pr. 1. april 2022: 15,00%] **0.21** .

Stk. 2 Ved udbetaling, betales beløbet månedsvi 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 Foretages intet aktivt tilvalg, ydes udbetaling.

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

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

Bemærkning:

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

§ 15. Arbejdstid

Stk. 1 Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område [64.11] gælder, jf. dog stk. 2-6.

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

Bemærkning:

Der er med oplystningen i stk. 2 ikke tiltænkt hverken en udvidelse eller indskrænkning i forhold til de undtagelser, som indtil 1. april 2016 var gældende for ansatte vis normale tjeneste unddrager sig kontrol, jf. § 1, stk. 2 og 3, i [0.15] Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. Det forudsættes, at ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, og som, jf. stk. 2, er undtaget fra bl.a. reglerne om nedskrivning, ikke som en konsekvens heraf skal arbejde flere timer eller flere dage end øvrige ansatte, der har ret til frihed i henhold til § 4, stk. 4, og § 5, jf. § 3, stk. 6, i Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogisk område [64.11]

Stk. 3 For "Hjemme-hos" pædagoger og hjemmevejledere gælder følgende: "Hjemme-hos" pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, omfattes ikke af visse af den i stk. 1 nævnte aftales bestemmelser. For disse gælder Protokollat 1.

Bemærkning:

Det kan aftales lokalt, at ansatte i andre basisstillinger hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, omfattes af Protokollat 1.

Stk. 4 For "Hjemme-hos" pædagoger gælder følgende:

Som overarbejde betragtes tjeneste, der pålægges en "Hjemme-hos" pædagog, udover den gældende gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm på 37 timer, idet

arbejdstiden opgøres for en nærmere aftalt periode, der ikke må være under 4 uger og ikke over 6 uger.

Stk. 5 For Børne- og Ungdomskonsulenter gælder følgende:

Den i § 5 anførte løn forudsætter fuldtidsbeskæftigelse, hvormed forstås en gennemsnitlig ugentlig arbejdstidsnorm på 37 timer. Denne løn indeholder betaling for de med stillingen som børne- og ungdomskonsulent forbundne ulemper vedrørende forekommende arbejde uden for den normale arbejdstid, delt tjeneste mv.

Bemærkning:

Det præciseres, at Børne- og Ungdomskonsulenter ikke er omfattet af den i stk. 1 nævnte aftale. De er endvidere ikke omfattet af overenskomstens protokollat 1, med mindre andet aftales lokalt.

Stk. 6 For pædagoger i særlige stillinger gælder følgende:

Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

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

Stk. 7 Deltidsansatte

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

§ 16. Koloniophold og ferierejser for grupper

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

Bemærkning:

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

Stk. 2 Mellem Københavns Kommune og Landsforeningen for Socialpædagoger [lokalafdeling af FOA - Fag og Arbejde] kan der indgås aftale vedrørende vilkår for deltagelse i koloniophold og ferierejser.

Bemærkning:

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

§ 17. 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, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

§ 18. Tjenestefrihed

Stk. 1 Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet. Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år.

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

Bemærkning:

Reglerne for tjenestefrihed og orlov for Københavns Kommunes tjenestemænd gælder.

Reglerne er udsendt med Økonomiforvaltningens cirkulære nr. 5 af 9. februar 1999.

§ 19. Tavshedspligt

Ansatte efter denne overenskomst skal iagttage tavshed med hensyn til forhold, som de i deres stillings medfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af de pågældendes foresatte. Tavshedspligten ophører ikke med udtræden af tjenesten.

§ 20. 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.

Bemærkning:

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

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

Påtænkt uansøgt afsked:

Stk. 2 I henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, bortset fra de i stk. 3 nævnte tilfælde. 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 forbundet 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 forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til landsforbundet.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt til:

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 Landsforeningen for Socialpædagoger, som er en underafdeling af FOA – Fag og Arbejde. Opmærksomheden henledes på overborgmesterens cirkulære nr. 32 af 26. september 1989.

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 Organisationens 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.

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 forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om,

at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til landsforbundet.

Stk. 7 Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelses-myndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt indenfor en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Afskedigelsesnævn:

Stk. 8 Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i Kommunen i mindst 8 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 Kommunen 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 udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 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 afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af afskedigelsesnævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institu-

tionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

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

§ 21. 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.

Stk. 2 Seniorpolitik

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om seniordage, og har dermed 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.

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

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

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Fravær i alt (seniordage)
Det kalenderår vedkommende fylder 58 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	1 dag	5 dage

Stk. 3 Udviklingsplan

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

Bemærkning:

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

Stk. 4 Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond [05.32].

Bemærkning:

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

Stk. 5 Tryghedspuljen

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen [05.33].

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsforandringer 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

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

Stk. 7 Personalegoder

Ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 6.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1 Timelønnen er $\frac{1}{1924}$ af årslønnen efter den pågældende stilling, efter §§ 4-6 og § 8. Timelønnet beskæftigelse medregnes ikke ved beregning af obligatorisk kvalifikationsløn for erfaring, jf. § 7.

Stk. 2 Lønnen udbetales månedsvis bagud, medmindre andet aftales.

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

§ 23. Pension

Stk. 1 Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab for:

1. ansatte som:

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

Det samlede pensionsbidrag fremgår af § 12, stk. 2, hvoraf $\frac{1}{3}$ anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge 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, punkt 1, litra b i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

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

Dokumentation for, at karenkravet i punkt 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 I øvrigt gælder bestemmelserne i § 12, stk. 3, 6-11.

§ 24. Arbejdstid

Stk. 1 Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område [64.11] gælder. For særlige regler vedrørende ansatte der unddrager sig kontrol, "Hjemme-hos" pædagoger, hjemmevejledere, Børne- og Ungdomskonsulenter og pædagoger i særlige stillinger, se § 15.

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

§ 25. Opsigelse og sygdom

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

Bemærkning:

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

Stk. 2 Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om sygedagpenge [for tiden LBK nr. 1712 af 20/08/2021 (sygedagpengeloven)].

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

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

- § 4 Løn
- § 13 ATP

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

Bemærkning:

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under barsel, men er omfattet af Lov om sygedagpenge og Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel [for tiden LBK nr. 235 af 12/02/2021 (barselsloven)] samt af kapitel 8 i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Kapitel 4. Pædagogstuderende

Dette kapitel omfatter pædagogstuderende som nævnt i § 1, stk. 1, punkt b).

§ 27. Løn og lønberegning

Stk. 1 Månedslønnen for pædagogstuderende i lønnet praktik udgør:

	Løn pr. 1. april 2019 (31/3 2000-niveau)	0.21 Løn pr. 1. april 2022 (31/3 2000-niveau)
1. praktikperiode	7.951 kr.	7.990,76 kr.
2. praktikperiode	8.209 kr.	8.250,05 kr. 0.21

Lønseddeltekst: Månedsløn

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

Bemærkning:

Der optjenes afspadsring for arbejde i aften- natperioden, jf. arbejdstidsaftalens § 13, stk. 3 (8,11%) og afspadsring for arbejde på søn- og helligdage, jf. arbejdstidsaftalens § 13, stk. 2, punkt A.

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

Stk. 2 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3 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:

$$\frac{\text{Løn pr. md.} * (\text{antal kalenderdage der vedr. praktikudd. i den aktuelle kalendermd.})}{\text{Antal kalenderdage i den aktuelle måned}}$$

Bemærkning:

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage og ferie-fridagstimer, der afholdes i praktikperioden. Derimod skal der ikke reduceres i lønnen på grund af studiedage i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 28.

§ 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 grundet sygdom, ferie, feriefridagstimer og frihed på søgnehelligdage.

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 tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for studerende ansat efter denne overenskomst.

Bemærkning:

Sygedage, feriedage, feriefri dagstimer og frihed på søgnehellidage medregnes med den skemalagte arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer.

Stk. 4 Ved den studerendes deltagelse i feriekoloni og lejrskole medregnes 7,4 timer pr. dag. Den studerende ydes vederlag for deltagelse i koloniophold, jf. den i § 16 nævnte aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper [64.21].

§ 29. Mer- og overarbejde

Der ydes for mer- og overarbejde samme honorering som til en deltidsansat socialpædagog på begyndelsesløn.

Bemærkning:

Der henvises til de for deltidsansat pædagogisk personale gældende bestemmelser i Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. [64.11].

§ 30. Sygdom, barns 1. og 2. sygedag

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

§ 31. Opsigelse

Stk. 1 Pædagogstuderende kan inden for de første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel. I resten af praktiktiden kan de opsiges med én 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.

§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Pædagogstuderende er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2 (månedslønnede):

§ 8 Resultatløn

Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 3 Fravær

Pædagogstuderende er omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) samt af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager og protokollat om samme.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 33. 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 aflønningen efter Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelse af overenskomsten.

København, den 9. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Protokollat 1

- Vedrørende "Hjemme-hos" pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol

Til "Hjemme-hos" pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, ydes et særligt tillæg på 15.900 kr. (31. marts 2000-niveau).

Tillægget ydes som compensation for aften- og nattillæg, tillæg for delt tjeneste og rådighedsvagtbetaling. Endvidere dækker tillægget forekommende overarbejde/merarbejde, med mindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret.

For særskilt beordret tjeneste på lørdage efter kl. 08.00 samt søn- og helligdage ydes weekendgodtgørelse efter de for ansatte inden for døgninstitutionsområdet gældende regler og satser, men uden aften- og nattillæg.

Der kan således med ovennævnte undtagelser ikke (ud over tillægget) ske yderligere vederlæggelse for de nævnte opgaver.

I tilfælde af egentlig og beordret rådighedsvagt honoreres denne i henhold til gældende aftale herom.

Bemærkning:

Ansatte, hvis tjeneste unddrager sig kontrol, oppebærer ikke de i henhold til den i overenskomstens § 15 nævnte arbejdstidsaftales ulempeydelse.

Endvidere kan de pågældende ikke honoreres for overarbejde, jf. arbejdstidsaftalen, med mindre overarbejdet i hvert enkelt tilfælde er beordret.

For særskilt beordret tjeneste på lørdage efter kl. 08.00 samt på søn- og helligdage oppebærer de pågældende de i henhold til den i overenskomstens § 15 nævnte arbejdstidsaftale nævnte ydelser.

I tilfælde af egentlig og beordret rådighedsvagt finder bestemmelserne i den i overenskomstens § 15 nævnte arbejdstidsaftale anvendelse.

København, den 9. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Protokollat 2

- "Hjemme-hos"- pædagoger

Vedrørende løn- og øvrige ansættelsesvilkår for "Hjemme-hos" pædagoger, der ansættes i Københavns Kommune til varetagelse af midlertidige støtteforanstaltninger, der udføres i klienters hjem, i medfør af bestemmelserne i § 52 i lov om social service og §§ 83 og 84 i lov om aktiv socialpolitik

1. De ansatte forudsættes ansat 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 den pågældende organisation.
2. Den aftalte arbejdstid - inkl. eventuel tid til forberedelse og konferencetimer mv. - forudsættes optaget i ansættelsesbrevet, jf. Bilag C, nr. 1. Såfremt den aftalte arbejdstid undtagelsesvis ikke kan udfyldes med støttefunktioner, er den ansatte forpligtet til beskæftigelse som vikar fx i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen eller på en døgninstitution.

Bemærkning:

Ad pkt. 1) Opmærksomheden henledes på, at de ansatte forudsættes ansat til kontinuerlig udførelse af støtteforanstaltninger, og at det således normalt alene er de enkelte støtteforanstaltninger, der er midlertidige.

Ad pkt. 2) Forpligtelsen til beskæftigelse som vikar i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen omfatter også vikar-funktion i en daginstitution. Der er dog herved forudsat, at sådanne vikariater er af kortere varighed.

København, den 9. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Protokollat 3

- Vedrørende dobbeltansættelse

Uddannede pædagoger, der i samme støtteforhold ansættes til at udføre støttefunktioner for et barn, dels i daginstitution(er) og dels i hjemmet, henføres til KL's overenskomst med FOA - Fag og Arbejde vedrørende Pædagogisk personale ved daginstitutioner mv. [almenområdet], dog således at aflønning og indbetaling af pensionsbidrag sker efter følgende regler:

Såvel løn som pensionsbidrag beregnes forholdsmæssigt efter ovennævnte overenskomsts bestemmelser vedr. stillinger som støttepædagog og nærværende overenskomsts bestemmelser vedr. "Hjemme-hos" pædagoger.

Under forudsætning af, at den pågældende er fyldt 23 år, skal der ydes/indeholdes pensionsbidrag med 14% af den pensionsgivende del af lønnen.

Det bemærkes, at udbetaling af særydelser for skemalagte "Hjemme-hos" timer alene foretages efter bestemmelserne for "Hjemme-hos" pædagoger.

Pensionsbidragene indbetales af den lønanvisende myndighed til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, og pension ydes i henhold til de af denne overenskomsts parter godkendte pensionsregler.

Ansatte, som var ansat før 1. april 2002, og som før denne dato fik indbetalt pensionsbidrag til KP, Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger eller Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger 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 Liv forsikringsaktieselskab.

København, den 9. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

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. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Protokollat 5

- Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1 Ansat før 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 job på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn længere tid.

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

§ 2 Ansat efter januar 2013

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. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

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, helbredsvurdering, zoneterapi].

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:

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

København, den 9. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Protokollat 7

– Særlige bestemmelser vedrørende pædagogisk personale ved Frederiksberg Kommunes boformer

§ 1 A. Institutioner

Stk. 1 Protokollatet omfatter socialpædagoger p.t. ved følgende kommunale boformer under Frederiksberg Kommune, jf. Lov om Social Service §§ 85, 103, 107 og 108:

- Pensionatet Bakkegårds Alle
- Pensionatet Frydendalsvej 13
- Frydendalsvej 27 B
- Bofællesskaberne Søndre Fasanvej 40,3
- Søndre Fasanvej 40,4
- Betty Nansen
- Mathildebo
- Værestedet på Vesterbrogade Aftenklubben henhører under CFBA og skal flyttes til Magnetten
- Pædagogisk uddannet personale ved Egegårdsvej
- Ledende hjemmevejleder i Frederiksberg Kommune
- Social- og sundhedsforvaltningen ved ansættelse som hjemmevejleder, beskæftiget med specialrådgivning og vejledning til personer med vidtgående fysiske eller psykiske handicap
- Pile Alle
- Dronningensvej
- Lindevej

Stk. 2 Det i stk. 1 nævnte personale følger overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk uddannet personale ved kommunale døgninstitutioner m.v. indgået mellem KL og FOA – Fag og Arbejde [5.64.01] med de ændringer, der følger af nærværende protokollats §§ 1B-6.

§ 1 B. Uddannelser

Stk. 1 Ved socialpædagoger forstås i dette protokollat personer, som har en af følgende uddannelser:

1. Ved ansættelse som faglærer, ved de under § 1 A nævnte institutioner:
Relevant håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved svendebrev og - / eller en af de under 3) nævnte uddannelser.
2. Ved ansættelse som overlærer [viceforstander]:
Uddannelse som folkeskolelærer eller anden uddannelse, der er omfattet af Bilag A.
3. Ved ansættelse som forstander ved institution med skole:
Uddannelse som folkeskolelærer eller anden uddannelse, der er omfattet af Bilag A.
4. Ved ansættelse i øvrige stillinger:
 - a) Pædagoger med eksamen fra et statsanerkendt seminarium, herunder omsorgsassistenten samt personer, der har gennemgået den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
 - b) Statsautoriserede barneplejersker.
 - c) Udenlandske uddannelser svarende til de under a) og b) nævnte.
 - d) Andre uddannelser suppleret med Socialpædagogisk Højskole [tidligere børneforsorgens fortsættelsesseminarium].
 - e) Diakoner af den socialpædagogiske linje [fra Diakonhøjskolen i Aarhus]
 - f) Rudolf Steiner uddannelsen:
 - Marjattas Seminarium med det 4. teori år, uanset om det 4. teori år er gennemført i Schweiz eller Danmark],
 - Rudolf Steiner børnehaveseminarium i Gentofte Kommune,
 - Rudolf Steiner pædagogseminariet i Aarhus.
 - g) Andre end de under a) - f) nævnte uddannelser, hvis den pågældende tidligere er meddelt godkendelse i uddannelsesmæssig henseende.

Stk. 2 Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i stk. 1 nævnte uddannelser omfattes af overenskomsten.

Stk. 3 Efter aftale mellem kommunalbestyrelsen og den lokale afdeling af FOA-Fag og Arbejde [dvs. Landsforeningen for Socialpædagoger] kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Bemærkning:

Personer, der ikke udfylder overenskomstens uddannelseskrav, kan kun ansættes efter aftale med FOA – Fag og Arbejde/ LFS.

Hvis kommunalbestyrelsen beslutter at ansætte personer uden uddannelse som folkeskolelærer i stillingen som overlærer [viceforstander] forudsættes det, at ansvaret for skoleundervisningen pålægges forstanderen, såfremt denne har en uddannelse som folkeskolelærer eller en anden er lærer/overlærer.

Personer, der er ansat eller skal ansættes efter andre overenskomster fx social- og sundhedsassistent, kan ikke ved anvendelse af bestemmelsen i stk. 3 henføres til denne overenskomst.

§ 2. Grundløn

Stk. 1 Grundlønnen for mellemliderstillinger dækker de funktioner, der kan forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat mellemlider/konsulent.

Grundlønnen for basisgruppen dækker de funktioner, der kan forventes varetaget af en nyuddannet/nyansat medarbejder i en basisstilling.

Stk. 2 Grundlønnen er:

	Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 1. april 2015
1.	Stedfortræder for leder ved de under § 1 A nævnte boformer	36 + 5.000 kr.
2.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 1 A nævnte boformer	36 + 5.000 kr.
3.	Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 1 A nævnte boformer	36 + 5.000 kr.
4.	Ledende hjemmevejleder	35 + 4.500 kr.
5.	Afdelingsleder	34 + 5.000 kr.

Bemærkning:

Ansatte med mulighed for indplacering på forskellige grundlønsniveauer indplaceres efter lokal aftale.

Stk. 3 For mellemledere, der var ansat pr. 31. marts 2003 og til hvem arbejdsgiver valgte at give grundlønforbedringen pr. 1. april 2003 som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn jf. overenskomst 2002 § 4, stk. 3, er grundlønnen mindst:

	Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 1. april 2013
1.	Stedfortræder ved de under § 1 A nævnte boformer	33 + 5.000 kr.
2.	Stedfortræder for forstander ved de under § 1 A ved de under 1 A nævnte boformer	33 + 5.000 kr.
3.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 1 A, nr. 5, nævnte institutioner	33 + 5.000 kr. 39 + 5.000 kr.
4.	Afdelingsledere ved selvstændige afdelinger ved de under § 1 A nævnte boformer	33 + 5.000 kr.
5.	Afdelingsleder	31 + 5.000 kr.
6.	Ledende hjemmevejleder	-

Grundlønstillægget bevares uændret

§ 3. Kvalifikationsløn mellemledere (særlige bestemmelser)

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

Bemærkning:

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

§ 4. Grundløn basisstillinger (særlige bestemmelser)

Stk. 1 Grundlønnen for basisgruppen dækker de funktioner, der kan forventes varetaget af en nyuddannet/eventuelt nyansat pædagog.

Stk. 2 Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse		Løntrin pr. 1. april 2015
1.	Hjemmevejleder ansat i social- og sundhedsforvaltningen, som hovedsagelig udfører specialrådgivning og vejledning til personer med vidtgående fysiske eller psykiske handicap	27
2.	Hjemmevejleder, der hovedsagelig udfører rådgivning og vejledningsopgaver over for klienter, der bor i eget hjem eller i bofællesskab m.v.	27
3.	Socialpædagog	27

§ 5. 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 i basisstillinger er centralt aftalt et pensionsgivende funktionstillæg på 1.500 kr.

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

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

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o.l. jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Funktionsløn, 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.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1 Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

1. Ansatte i basisstillinger, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30.
Lønseddeltekst: Erfaring 6 år
2. Ansatte i basisstillinger, der har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres den ansatte på løntrin 34.
Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillægsaftalt 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.

København, den 9. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Bilag A

- Oversigt over uddannelser

Ved omsorgs- og pædagogisk uddannet personale forstås i denne overenskomst personer, som har gennemgået en af følgende uddannelser:

1. Ved ansættelse som faglærer.
Relevant håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved fx svendebrev og/eller en af de under 4) nævnte uddannelser.
2. Ved ansættelse som overlærer (viceforstander).
Uddannelse som folkeskolelærer eller anden uddannelse, der er omfattet af § 1B.
3. Ved ansættelse som børne- og ungdomskonsulent.
Der er intet uddannelseskraft.
4. Ved ansættelse i øvrige stillinger.
 - a) Pædagoger, uddannet i henhold bekendtgørelse nr. 211 af 6. marts 2014 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.
 - b) Diakoner fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Aarhus).
 - c) Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
 - d) Pædagoguddannelsen på Færøerne.
 - e) Tidligere uddannelser: 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.
 - f) Overenskomsten omfatter endvidere pædagogisk personale med nordiske uddannelser svarende til de under a) og e) nævnte.
 - g) Uddannelser fra lande uden for Norden, som af Center for Vurdering af Udenlandske uddannelser vurderes niveaumæssigt at tilsvare den danske pædagoguddannelse, kan omfattes af overenskomsten. Ansættelse efter overenskomsten forudsætter, at den ansættende myndighed finder, at ansøgerens personlige kompetencer i øvrigt (fx sprogbeherskelse) er tilstrækkelige.

- h) Rudolf Steineruddannelsen fra
 1. Marjattas Seminarium med det 4. teoriår [hvor det 4. teoriår er gennemført i Schweiz eller Danmark].
 2. Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune.
 3. Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Aarhus.
- i) Andre end de under a) - f) nævnte uddannelser, hvis den pågældende tidligere er meddelt godkendelse i uddannelsesmæssig henseende.
- j) Ved hjem for spæde børn endvidere sygeplejerskeuddannede.

Bilag B

- 2003-indplacering

Grundløn og indplacering pr 1. april 2003

	Stillingsbetegnelse (paragrafhenvvisninger er til 2005-overenskomsten)	Løntrin fra 1. april 2002 til 31.marts 2003	Løntrin fra 1. april 2003
1	Forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner med GT 100,01 [jf. 1995-overenskomsten] og derover	47	
	Forstander		40 eller 48
2	Institutionsleder ved de under 1A, nr. 3 nævnte institutioner med GT 100,01 [jf. 1995-overenskomsten] og derover	47	
	Institutionsleder		40 eller 48
3	Forstander/institutionsleder ved øvrige institutioner, jf. de ovenfor anførte henvisninger	38	
	Leder af specialbehandlingsinstitution ved de under 1A, nr. 5 nævnte institutioner		40
4	Overlærer (viceforstander) ved de under § 1A, nr. 2 nævnte institutioner med intern skolefunktion	31 eller 38	34 eller 40
5	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	31 eller 38	34 eller 40
6	Stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	31 eller 38	34 eller 40
7	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	31 eller 38	34 eller 40
8	Stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner	31	34
9	Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner	31	34
10	Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 1A, nr. 1, 2 og 5 nævnte institutioner	31	34
11	Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner	31	34
12	Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner	31	34

Indplacering pr. 1. april 2003 af ledere og mellemledere, der er ansat pr. 31. marts 2003: Pr. 1. april 2003 oprykkes alle fra de pr. 31. marts 2003 nævnte grundløntrin til de pr. 1. april 2003 nævnte grundlønstrin.

Hvis den pågældende ansatte oppebærer decentralt aftalt funktions- og/eller kvalifikationsløn som løntrin, kan kommunen vælge at give grundlønnsforbedringen enten

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

Det præciseres, at alle centralt samt lokalt aftalte løntrin/tillæg bevares, uagtet at der i de lokale aftaler indgår aftaler om modregning (jf. dog § 5).

Ligeledes sker der ikke modregning i udligningstillæg.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af lønændringerne pr. 1. april 2003.

Bemærkning:

Ansatte med mulighed for indplacering på grundløn = løntrin 31 eller 38 (med virkning fra den 1. april 2003 løntrin 34 eller 40) indplaceres efter lokal aftale. Med virkning fra 1. april 2003 indplaceres ansatte med mulighed for grundløn = løntrin 40 eller 48 efter lokal aftale.

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

Bilag C

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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

nr.	Aftale og nr.	Omfatter måneds-lønnede?	Omfatter time-lønnede?	Omfatter elever?
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	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 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.	Ja	Ja	Ja

21	Barsel mv. [05.13] og barselsudligning [05.14]	Ja	Ja1	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn [05.15]	Ja	Ja	Ja
23	Seniorpolitik [05.21]	Ja	Ja2	Ja3
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	Retstvistaftalen [05.61]	Ja	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger [05.65]	Ja	Ja	Ja
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	Ja

-
- 1 Kun omfattet af kapitel 8 om fravær af tvungende familiemæssige årsager.
 - 2 Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.
 - 3 Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.

Aftale vedrørende tjenestemandsansat personale ved kommunale døgninstitutioner mv. i Københavns Kommune

KL

FOA – Fag og Arbejde

§ 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 pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. i Københavns Kommune [5.64.01]
- Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne [69.01] fsva. ledere som ansættes inden for områdeafgrænsningen i 5.64.01.

§ 2. Generelle bestemmelser

Stk. 1 Samtlige generelle bestemmelser i Aftale om tjenestemænd ansat i kommuner gælder.

Stk. 2 Lønnen udbetales månedsvis forud.

Stk. 3 Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og 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 tjenstepension [23.10] gælder.

Stk. 2 I det omfang der etableres supplerende pensionsordning, indbetales bidraget til Pen-Sam, 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 pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv." [5.64.01], følges de i overenskomsten nævnte pensionsprocenter.

Stk. 3 Lokal løndannelse kan anvendes i overensstemmelse med vilkårene i rammeaftalen om supplerende pension.

Bemærkning:

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

§ 4. Frit valg

Stk. 1 For tjenestemandsansatte gælder:

1. Der ydes den enkelte tjenestemandsansatte, som følger Overenskomst for pædagogisk personale ansat i lederstillinger i kommunerne, og som har ret til supplerende pension, et beløb svarende til 1,45% ^{0.21} [pr. 1. april 2022: 2,05%] ^{0.21} af følgende lønde: Løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.
2. Der ydes den enkelte tjenestemandsansatte (basisgruppen), som følger Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. [5.64.01], et beløb svarende til 0,43% af følgende lønde: Løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.
3. Der ydes den enkelte tjenestemandsansatte mellemlider samt børne- og ungekonsulent, som følger Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. [5.64.01], et beløb svarende til 0,12% 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.
- Lønseddeltækst: Fritvalgstillæg

Stk. 3 Beløbet kan ikke konverteres til løntrin.

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

Stk. 5 Allerede ansatte, som er omfattet af stk. 1, punkt 2, giver senest på en dato fastsat af ansættelsesmyndigheden skriftlig besked til ansættelsesmyndigheden om, hvorvidt den ansatte ønsker et kontant beløb eller ekstra pensionsbidrag. 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 tjenestemanden på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest 1. oktober året før.

Bemærkning:

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

§ 5. Opsigelse

Stk. 1 I forbindelse med uansøgt afskedigelse skal høringskrivelse i henhold til tjenestemandensregulativets § 29 sendes til FOA – Fag og Arbejde.

Bemærkning:

Underretningen 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

Stk. 2 Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndigheds forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 6. Øvrige bestemmelser

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

- Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner [5.64.01]
- Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne” [69.01]

bortset fra de nedenfor oplyste bestemmelser:

	Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner [5.64.01]
Kapitel 1	Områdeafgrænsning
Kapitel 2, § 4, stk. 5 og 6	Lønudbetaling og specificeret oversigt
Kapitel 2, § 6, stk. 6 ¹	Pensionsgivende funktionsløn
Kapitel 2, § 7, stk. 3 ²	Pensionsgivende kvalifikationsløn
Kapitel 2, § 10	Funktionærlov
Kapitel 2, § 12	Pension
Kapitel 2, § 14	Frit valg
Kapitel 2, § 20	Opsigelse

1 Der henvises i øvrigt til Kapitel 7 i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område [09.06].

2 Der henvises i øvrigt til Kapitel 7 i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område [09.06].

Kapitel 2, § 21, stk. 1	Generelle ansættelsesvilkår
Kapitel 3	Timelønnede
Kapitel 4	Pædagogstuderende
Kapitel 5	Ikrafttræden og opsigelse
Protokollat 3	Hele protokollatet
	Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne [69.01]
Kapitel 1	Områdeafgrænsning
Kapitel 2, § 3, stk. 5 og 6	Lønudbetaling og specificeret oversigt
Kapitel 2, § 5, stk. 2 ³	Pensionsgivende funktionsløn
Kapitel 2, § 6, stk. 2 ⁴	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

Stk. 2 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 den 31. marts, dog tidligt 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.

3 Der henvises i øvrigt til Kapitel 7 i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område [09.06].

4 Der henvises i øvrigt til Kapitel 7 i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område [09.06].

København, den 1. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Magnus Gudmundsson

Kim Henriksen

Bilag A

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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

	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.	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	Retstviftalen [05.61]	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger [05.65]	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter [05.80]	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter [05.86]	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed [05.35]	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [04.39]	Ja

Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - pædagogisk område

KL

Socialpædagogernes Landsforbund

FOA - Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund - 3F

Forord

Drøftelser om arbejdstid på arbejdspladsen

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

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

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

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

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

Lokalt er der mulighed for at anvende følgende aftaler:

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

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

Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

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

Kapitel 2. Planlægning af arbejdstiden

§ 2. Tjenestetyper

Arbejdstiden kan tjenesteplanlægges som:

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

§ 3. Tjenesteplan og opgørelsesperiode

Stk. 1 Opgørelsesperiode

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2 Tjenesteplan

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

Tjenesteplanen skal endvidere indeholde oplysning om placeringen af:

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

Bemærkning:

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

Stk. 3 Drøftelse

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

Stk. 4 Opgørelsesperiodens længde

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

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

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

Stk. 5 Ferie

Ved ferie kan en af følgende modeller anvendes:

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

Bemærkning:

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

Stk. 6 Nedskrivning - søgnehellidage

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

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

Bemærkning:

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

§ 4. Arbejdets placering**Stk. 1 Arbejdstidens placering**

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

Stk. 2 Arbejdstidens længde

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

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

Stk. 3 Fridøgn

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

Stk. 4 Søgnehelligdagsfrihed

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

Bemærkning:

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

Stk. 5 Afspadsering

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

Stk. 6 Delt tjeneste

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

Delt tjeneste kan ikke forekomme i aften/nattjeneste.

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

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

Stk. 7 Pauser

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

§ 5. Særlige fridage

Stk. 1 Hele landet – 24. december

24. december: Søgnehelligdag fra dagstjenestens begyndelse

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

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

Bemærkning:

“Ansatt til fast nattevagt” betyder ansatte:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

Nytårsaftensdag: Normal arbejdsdag

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

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

Kapitel 3. Ændring af tjenesteplan

§ 6. Ændring af tjenesteplan

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

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

§ 7. Omlægning af tjenesten

Stk. 1 Omlagt normaltjeneste

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

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

Stk. 2 Omlagt rådighedstjeneste

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

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

Bemærkning:

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

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

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

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

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

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

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

Stk. 2 Aflysning

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

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

Afspadseringskontoen nedskrives som om afspadsering havde fundet sted.

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

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

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

Stk. 2 Med kortere varsel end 14 døgn

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

Stk. 3 I forlængelse af planlagt tjeneste

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

§ 10. Inddragelse af søgnehellidagsfrihed

Stk. 1 Med kortere varsel end 4 uger

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

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 3 I forlængelse af planlagt tjeneste

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

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

Overarbejde er:

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

Stk. 2 Varsling

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

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

Stk. 3 Frihedsperioder på 24 timer eller mere

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 5 Opgørelse og honorering

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

Stk. 6 Særligt om afspadsring

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

Stk. 7 Ulempehonorering

Under overarbejde gælder kap. 4.

Bemærkning til stk. 1, 3 og 4:

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

Bemærkning til stk. 3 og 4:

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

§ 12. Mer- og overarbejde, deltidsansatte

Stk. 1 Definition

Merarbejde er:

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

Stk. 2 Varsling

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

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

Stk. 3 Opgørelse og honorering

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

Stk. 4 Særligt om afspadsning

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

Stk. 5 Særligt om overarbejde

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

Stk. 6 Tilkald i arbejdsfri perioder

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

Stk. 7 Ulempehonorering

Under merarbejde gælder Kapitel 4.

Bemærkning til stk. 1, 5 og 6:

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

Bemærkning til stk. 6:

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

Kapitel 4. Arbejdstidsbestemte ydelser

§ 13 Arbejdstidsbestemte ydelser

Stk. 1 Honoreringsformer

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

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

Stk. 2A Satser for socialpædagoger

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

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

Bemærkning:

Effektiv tjeneste er:

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

Eksempel:

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

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

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

Stk. 2B Satser for omsorgs- og pædagogmedhjælpere

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

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

Bemærkning:

Effektiv tjeneste er:

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

Eksempel:

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

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

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

Stk. 2C – Satser for pædagogiske assistenter

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

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

Bemærkning:

Effektiv tjeneste er:

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

Eksempel:

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

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

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

Stk. 3 Aften- og nattillæg – afspadsering for månedslønnede

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

Tillægstype Socialpædagoger	Samlet honorering – procent af timeløn	Tilgår afspadsering – procent af timeløn	Honorering efter stk. 1 – procent af timeløn
Aftentillæg	25,0%	8,11 % [$\frac{3}{37}$]	16,89% [25,0-8,11]
Nattillæg	25,5%	8,11 % [$\frac{3}{37}$]	17,39%[25,5-8,11]

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

Tillægstype Pædagogiske assistenter	Samlet honorering – procent af timeløn	Tilgår afspadsering – procent af timeløn	Honorering efter stk. 1 – procent af timeløn
Aftentillæg	26,0%	8,11 % [$\frac{3}{37}$]	17,89%[26,0-8,11]
Nattillæg	26,5%	8,11 % [$\frac{3}{37}$]	18,39%[26,5-8,11]

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

Stk. 4 Afviklingsperiode

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

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

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

Kapitel 5. Rådighedstjeneste

§ 14A. Tjenestetyper

Stk. 1 Rådighedstjeneste kan tilrettelægges som:

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

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

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

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

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

Bemærkning:

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

§ 14B. Rådighedstjeneste fra vagtværelse

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

Bemærkning:

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

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

Bemærkning:

Se bekendtgørelse nr. 96 af 13. februar 2001

§ 14C. Rådighedstjeneste fra bolig

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

Bemærkning:

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

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

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

Bemærkning:

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

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

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

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

Transporten skal foregå under betryggende forhold.

§ 14D. Tilkald til effektiv tjeneste

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

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

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

Bemærkning:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 14F. Ekstra rådighedstjeneste

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

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

§ 14G. Anden form for rådighed

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

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 15. Hviletid og fridøgn

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

§ 16. Beregning af timeløn

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

§ 17. Koloniophold og ferierejser (for grupper)

Stk. 1 Lokal aftale

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

Stk. 2 Tilbagefald

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

§ 18. Timelønnede

Stk. 1 Gældende bestemmelser

Følgende bestemmelser finder anvendelse for timelønnede:

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

Stk. 2 Honorering for søgnehellidage

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

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

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

Stk. 3 Overarbejde

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

Stk. 4 Annullering af aftalt tjeneste

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

Stk. 5 Fridøgn

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

Bemærkning til stk. 1 og 2:

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

Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse

§ 19. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1 Ikrafttræden

Aftalen gælder fra 1. april 2021.

Stk. 2 Opsigelse

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

København, den 9. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Isabel Bjørg Carlander

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Lis Svanberg

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lydia Callesen

Protokollat 1.

Faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan

Forord

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

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

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

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

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

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

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

§ 1. Hvem er omfattet

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

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

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

§ 2. Arbejdstid

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

§ 3. Tjenesteplan for faste vikarer

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

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

Bemærkning:

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

§ 4. Øvrige vilkår

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

Stk. 2 Det bør lokalt drøftes, hvordan man forventningsafstemmer arbejdsgivers

behov for fleksibilitet med den ansattes behov for forudsigelighed.

Bemærkning:

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

København, den 9. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Isabel Bjørg Carlander

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Lis Svanberg

For

3F

Lydia Callesen

Protokollat 2.

Klientledsagelse

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

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

Bemærkning:

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

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

København, den 9. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Isabel Bjørg Carlander

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Lis Svanberg

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lydia Callesen

Protokollat 3.

Undervisning

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

København, den 9. november 2021

For

KL

Michael Ziegler

Isabel Bjørg Carlander

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Lis Svanberg

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

KL

Socialpædagogernes Landsforbund

FOA - Fag og Arbejde

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

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

Bemærkning:

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

Aftalen finder tillige anvendelse i udlandet.

§ 2. Tjenestepligt

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

Bemærkning:

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

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

§ 3. Tjenestetid

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

Kapitel 2. Betaling
§ 4. Vederlag

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

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

§ 5. Kost og logi mv.

Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.

§ 6. Erstatningsfrihed

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

Bemærkning:

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

Godtgørelsen ydes således for mindst 6 timer og højest 7,4 (oprundet til 7,5) timer.

§ 7. Særlige regler

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

§ 8. Løn under koloniophold

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

Bemærkning:

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

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1 Aftalen gælder fra 1. april 2015.

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

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

København, den 14. oktober 2016

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov

For

Socialpædagogernes Landsforbund

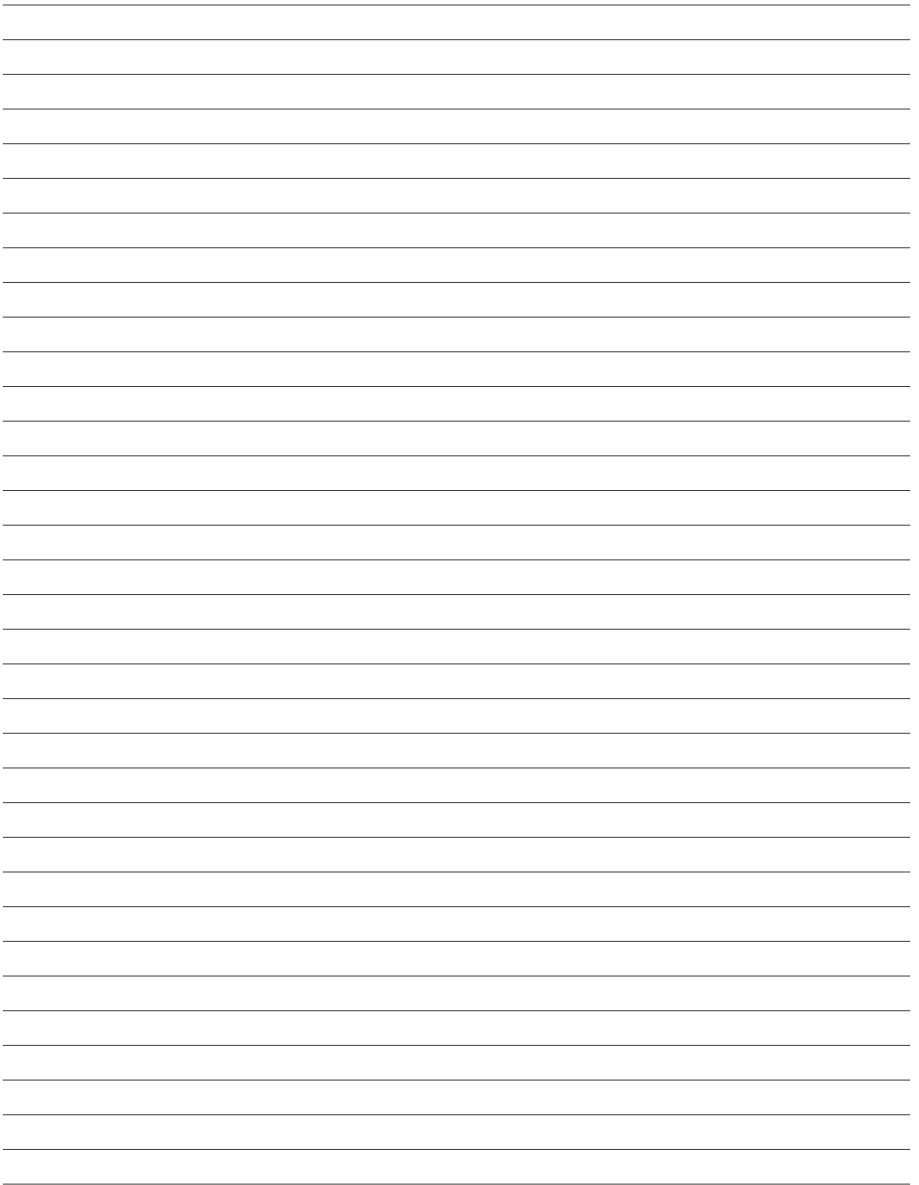
Verne Pedersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Mogens Bech Madsen

Ann-Britt Olsen



MAJ 2022

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2021-2024

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

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



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Pædagogisk Sektor

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