

Overenskomst

arbejdstidsaftale og
aftale om koloniophold

- Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, KL

Kære medlem af FOA

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

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

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

Venlig hilsen

FOA, FOA Overenskomst
forha001@foa.dk

Indhold

Kære medlem af FOA	3
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	10
§ 1. Hvem er omfattet	10
§ 2. Hvor kan man ansættes	11
§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	12
Kapitel 2. Månedslønnede	13
§ 4. Løn	13
§ 5. Grundløn	14
§ 6. Funktionsløn	15
§ 7. Kvalifikationsløn	16
§ 8. Resultatløn	19
§ 9. Ansatte ved skoler i Københavns Kommune	19
§ 10. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	19
§ 11. Funktionærlov	20
§ 12. Pension	20
§ 13. ATP	23
§ 14. Frit valg	23
§ 14A. Senior fritvalgsordning	24
§ 15. Arbejdstid mv.	24
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	25
§ 17. Tjenestefrihed	25
§ 18A. Opsigelse	26

Overenskomst mellem FOA og KL

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og

FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 61.01, 60.11 og 63.01

Tryknummer: 1264

§ 18B. Opsigelse Københavns Kommunes kommunale institutioner	28
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår [månedslønnede]	32
Kapitel 3. Timelønnede	34
§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling	34
§ 21. Pension	35
§ 22. Søgnehelligdage	36
§ 23. Opsigelse	36
§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår [timelønnede]	36
Kapitel 4. Elever	37
§ 25. Lovgrundlag	37
§ 26. Løn og lønberegning	37
§ 27. Løn til voksnelever	38
§ 28. Sygdom	39
§ 29. Arbejdstid	39
§ 30. Ophør af uddannelsesaftale	40
§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår [elever]	40
Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	41
§ 32. Ikrafttræden og opsigelse	41
Protokollat 1 – Elever (EUV 1)	42
§ 1. Område	42
§ 2. Løn	42
§ 3. Pension	43
§ 4. Ophør af uddannelsesaftale	43
§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse	44
§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår	44

Protokollat 2 – Overgangsbestemmelser for pædagogmedhjælpere, der pr. 1. april 1998 overgik til Ny Løn	45
Protokollat 3 – Arbejdstidsregler for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes kommunale institutioner	47
§ 1. Arbejdstid mv.	47
§ 2. Overarbejde	48
§ 3. Merarbejde	48
§ 4. Tillæg for forskudt arbejdstid	49
§ 5. Weekendgodtgørelse mv.	49
§ 6. Delt tjeneste	49
Protokollat 4 – Kompetenceudvikling/Udviklingsplan	51
§ 1. Formål	51
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	51
§ 3. Drøftelse	52
Protokollat 5 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	54
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	54
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere	54
Protokollat 6 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	56
Bilag A – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn	59
Bilag B – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	61
Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv.	63

Kapitel 1. Områdeafgrænsning	64
§ 1. Hvem er omfattet	64
Kapitel 2. Arbejdstidsregler for pædagogisk personale, undtagen pædagogisk personale i folkeskolen	64
§ 2. Arbejdstid og normperiode	64
§ 3. Beregning af arbejdstiden i normperioden	64
Kapitel 3. Regler om tilrettelæggelse af tjenesten	65
§ 4. Placering af tjenesten [Gælder ikke for pædagogisk personale i folkeskolen]	65
§ 5. Arbejdstilrettelæggelse og ændring i tjenesteplan	66
§ 6. Delt tjeneste og pauser	66
§ 7. Hviletid [Gælder ikke for pædagogisk personale i folkeskolen]	66
§ 8. Rejsetid og arbejdsfrit ophold [Gælder ikke for pædagogisk personale i folkeskolen]	67
Kapitel 4. Overarbejde og merarbejde (Gælder ikke for pædagogisk personale i folkeskolen)	67
§ 9. Overarbejde, definition	67
§ 10. Afregning af overarbejde	68
§ 11. Deltidsansattes merarbejde	68
§ 12. Betaling for overarbejde	69
§ 13. Godtgørelse for merarbejde	69
Kapitel 5. Ulempetillæg	69
§ 14. Betaling af ulempetillæg	69
§ 15. Tillæg for aftenarbejde	70

Kapitel 6. Arbejdstid for pædagogisk personale i folkeskolen	71
§ 16. Arbejdstid	71
§ 17. Skolepædagogtillæg	72
Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse	72
§ 18. Ikrafttræden og opsigelse	72
Protokollat 1 – Arbejdstidsregler for skolepædagoger	73
§ 1. Områdeafgrænsning	73
§ 2. Arbejdstid	73
§ 3. Årlig opgørelse af arbejdstiden	74
§ 4. Overarbejde og merarbejde	76
§ 5. Afspadsring	76
§ 6. Weekendgodtgørelse	76
§ 7. Tillæg ved deltagelse i koloniphold, lejrskole mv.	77
§ 8. Hviletid	77
§ 9. Øvrige bestemmelser	78
Bilag til Protokollat 1 – Planlægning og arbejdstidstilrettelæggelse for skolepædagoger (fra 1. april 2021)	79
Generelt	79
Planlægning og arbejdstidstilrettelæggelse	79
Protokollat 2 – Arbejdstidsregler for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i folkeskolen	81
§ 1. Områdeafgrænsning	81
§ 2. Arbejdstid	81
§ 3. Årlig opgørelse af arbejdstiden	82
§ 4. Overarbejde og merarbejde	83
§ 5. Afspadsring	84
§ 6. Weekendgodtgørelse	84

§ 7. Tillæg ved deltagelse i koloniophold, lejrskole mv.	85
§ 8. Hviletid	85
§ 9. Øvrige bestemmelser	86

Protokollat 3 - Fridøgn og fridage

(Gælder ikke for pædagogisk personale i folkeskolen)

§ 1. Fridøgn	87
§ 2. Fridage	87
§ 3. Tildeling af fridage	88
§ 4. Erstatningsfrihed mv.	88
§ 5. Honorering af tjeneste på en fridag	88

Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold

90

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

90

§ 1. Hvem er omfattet	90
§ 2. Koloniophold	90

Kapitel 2. Betaling

91

§ 3. Ulempetillæg	91
§ 4. Erstatningsfrihed	91
§ 5. Løn under koloniophold [månedslønnede]	91
§ 6. Løn under koloniophold [timelønnede]	91
§ 7. Udligningsbeløb	91
§ 8. Særlige regler	92
§ 9. Kost og logi m.v.	93

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

93

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse	93
---------------------------------	----

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1 Overenskomsten omfatter:

- a) pædagogmedhjælpere, der er fyldt 17 år, og
- b) personer, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU), og
- c) personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent, og
- d) elever under uddannelse til pædagogisk assistent (ordinære), jf. kapitel 4 og
- e) elever under uddannelse til pædagogisk assistent (EUV 1), jf. Protokollat 1. ansat ved de i § 2 nævnte institutioner:
 1. i KL's forhandlingsområde
 2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning til punkt 1-5:

Ansatte, der er nævnt i litra b og c er herefter i overenskomsten benævnt pædagogisk assistent, da de i overenskomstmæssig sammenhæng behandles ens. Ved personer, der har gennemført Pædagogisk Grunduddannelse (PGU), forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført den pædagogiske grunduddannelse jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 163 af 7. marts 2008 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik. Ved pædagogiske assistenter forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent iht. lov om erhvervsuddannelser for tiden lovbekendtgørelse nr. 1395 af 28. september 2020 samt bekendtgørelse nr. 526 af 27. april 2020 om den pædagogiske assistentuddannelse. Ved elever forstås elever under den pædagogiske assistentuddannelse, jf. lov om erhvervsuddannelser, dvs. elever som gennemfører uddannelsen som ordinære elever, jf. litra d eller som EUV 1, jf. litra e. For elever, der gennemfører uddannelse til pædagogisk assistent som EUV 1, gælder bestemmelserne i protokollat 1. Øvrige elever under den pædagogiske assistentuddannelse følger bestemmelserne i kapitel 4.

Bemærkning til punkt 1) og 2):

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået

driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler FOA – Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. b, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

Stk. 2 Overenskomsten omfatter i *Københavns Kommunes kommunale institutioner* ikke tjenestemænd og reglementsansatte.

Bemærkning til stk. 2:

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

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

§ 2. Hvor kan man ansættes

Overenskomsten omfatter det i § 1 nævnte personale, som er ansat:

1. ved kommunale daginstitutioner, jf. dog § 1, stk. 2.
2. ved selvejende daginstitutioner, hvormed kommunalbestyrelser har indgået aftale i henhold til dagtilbudslovens § 19, stk. 3.
3. i børnehaver og fritidshjem for børn med vidtgående fysiske og psykiske handicaps [handicapinstitutioner], herunder hjælpeskolefritidshjem.
4. ved skolefritidsordninger oprettet i henhold til folkeskolelovens § 3, stk. 4.
5. i børnehaveklasser og samordnet indskoling [børnehaveklassemedhjælpere].
6. ved folkeskolen til udførelse af støtteforanstaltninger af praktisk art [støtte-medhjælpere].
7. ved skoler for vidtgående specialundervisning i henhold til folkeskolelovens § 20, stk. 2.
8. i folkeskolen til udførelse af andre pædagogmedhjælperopgaver.
9. ved undervisningsinstitutioner efter lov om specialundervisning for voksne [bortset fra kostskoler] i *Københavns Kommune*.
10. som støttemedhjælpere [pædagogmedhjælpere], der ansættes til udførelse af praktiske støtteforanstaltninger i *kommunale eller selvejende daginstitutioner* i medfør af bestemmelserne i servicelovens § 52.
11. i kombination af de under pkt. 1 – 10 nævnte funktioner.

Bemærkning:

Overenskomsten dækker parallelt funktioner, omfattet af BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolks Protokollat 1, § 1, stk. 5a, hvor pædagogmedhjælper/pædagogiske assistenter udfører en sådan funktion som en del af deres beskæftigelse. Funktionen omfatter varetagelse af skolernes tilsyn med elever i mellemtimer og i ventetid i forbindelse med befordringsordninger m.v.

I de situationer, hvor en pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent, ansat ved skolen eller skolefritidsordningen efter denne overenskomst, har yderligere timer, som ikke-uddannet skoleassistent, aflønnes disse timer efter nærværende overenskomst.

I situationer, hvor en ikke-uddannet klubassistent har timer som ikke-uddannet skoleassistent, følges BUPL's Protokollat 1, § 1, stk. 5a. I *Københavns Kommunes kommunale institutioner* gælder de tilsvarende regler i overenskomsten for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. [almenområdet].

Støttemedhjælper:

Støttemedhjælper er forpligtet til at arbejde ved indtil 2 tjenestesteder ad gangen. En støttemedhjælper kan arbejde på mere end 2 tjenestesteder ad gangen, såfremt den pågældende er indforstået hermed evt. i form af en aftale herom ved ansættelsen.

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

Støttemedhjælper forudsættes ansat til kontinuerlig beskæftigelse, men kan dog ansættes for en tidsbegrænset periode af indtil 6 måneders varighed. Tidsbegrænset ansættelse herudover kan alene ske efter aftale med den lokale afdeling af FOA - Fag og Arbejde.

Bestemmelserne i § 18A, stk. 4-6, om afskedigelsesprocedurer og afskedigelsesnævn finder ikke anvendelse ved tidsbegrænsede ansættelser.

For støttemedhjælper ansat i *Københavns Kommunes kommunale institutioner* finder bestemmelserne i § 18B, stk. 4-6 anvendelse.

Såfremt den aftalte arbejdstid undtagelsesvis ikke kan udfyldes med støtte-funktioner, er støttemedhjælper forpligtet til beskæftigelse som vikar i daginstitutioner/skolefritidsordninger, dog fortrinsvis den eller de daginstitutioner/skolefritidsordninger, hvortil pågældende er knyttet som støttemedhjælper.

§ 3. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

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

Bemærkning:

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

Stk. 2 Ansatte, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

Bemærkning:

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

Stk. 3 Elever under pædagogisk assistent uddannelse [ordinære] aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 4.

Stk. 4 Elever under pædagogisk assistent uddannelse [EUV 1] aflønnes med månedsløn, jf. Protokollat 1.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1 Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2 Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af:

- Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område [09.06]
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse [09.20] og
- Aftale om gennemsnitslønsgaranti [09.21]

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, procedureaftale, rets- og interesse-tvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

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

Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 4 Til pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der ansættes i kombineret beskæftigelse, jf. § 2, punkt 11, beregnes evt. aftalte tillæg forholdsmæssigt efter samme regler som i stk. 3.

Stk. 5 Med mindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 6 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

Stk. 7 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 egetbidrag".

§ 5. Grundløn

Stk. 1 Grundlønnen dækker de funktioner, en pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet.

Stk. 2 Grundlønnen er:

For ansatte bortset fra Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin 1. april 2019	Løntrin pr. 1. april 2022
Pædagogmedhjælpere	13 + 1.552 kr.	13 + 1.552 kr.
Pædagogiske assistenter	20	0,21 20 + 1.200 kr. 0,21

Lønseddelttekst: Grundløn og grundlønstillæg

For ansatte ved Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin 1. april 2019	Løntrin 1. april 2022
Pædagogmedhjælpere	13 + 1.052 kr.	13 + 1.052 kr.
Pædagogiske assistenter	20	0.21 20 + 1.200 kr. 0.21

Lønseddeltækst: Grundløn og grundlønstillæg

0.21 Pr. 1. april 2022:

Lønnen til pædagogmedhjælpere under 18 år skal ikke reduceres, jf. § 7, stk. 1, i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte. 0.21

Stk. 3 0.21 Grundlønsforhøjelsen for pædagogiske assistenter pr. 1. april 2022 sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. 0.21

§ 6. Funktionsløn

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

Stk. 2 Medmindre andet lokalt er aftalt, ydes der et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 12.900 kr. (31/3 2000-niveau) årligt for fuldtidsansatte pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter, der beskæftiges som

1. støttemedhjælper, eller i
2. handicapdaginstitutioner, herunder hjælpeskolefritidshjem, eller i
3. en institutionsafdeling, der udelukkende modtager handicappede børn, eller i
4. børnehaveklasser og samordnet indskoling (børnehaveklassemedhjælper), eller ved
5. skoler for vidtgående specialundervisning i henhold til folkeskolelovens § 20, stk. 2.

Lønseddeltækst: Specialtillæg

Bemærkning:

Det nævnte tillæg ydes alene ved de i bestemmelsen nævnte institutioner/afdelinger/ klasser/samordnet indskoling/skoler.

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.

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 ulempe tillæg [04.86].

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og til enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Funktionsløn, der er ydet i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

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

§ 7. Kvalifikationsløn

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

Stk. 2

I. Pædagogmedhjælpere

1. Pædagogmedhjælpere, som har 3 års erfaring som pædagogmedhjælper, ydes et tillæg på 3 løntrin +1.000 kr. **0.21** [pr. 1. april 2022: et tillæg på 3 løntrin + 2.000 kr.] **0.21**

Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 3 år

2. Pædagogmedhjælpere, som har 11 års erfaring som pædagogmedhjælper, ydes et tillæg på yderligere 3 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 11 år

Grundlønstillæg iht. § 5, stk. 2, videreføres ved ydelse af ovenstående tillæg for erfaring.

Bemærkning:

Oversigt over lønforløbet for pædagogmedhjælpere:

Ansatte bortset fra Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Pædagogmedhjælpere	Pr. 1. april 2019	Pr. 1. april 2022
Grundløn	13 + 1.552 kr.	13 + 1.552 kr.
3 års erfaring	16 + 2.552 kr.	16 + 3.552 kr.
11 års erfaring	19 + 2.552 kr.	19 + 3.552 kr.

Ansatte ved Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Pædagogmedhjælpere	Pr. 1. april 2019	Pr. 1. april 2022
Grundløn	13 + 1.052 kr.	13 + 1.052 kr.
3 års erfaring	16 + 2.052 kr.	16 + 3.052 kr.
11 års erfaring	19 + 2.052 kr.	19 + 3.052 kr.

II. Pædagogiske assistenter, bortset fra Københavns Kommunes kommunale institutioner

- Pædagogiske assistenter, som har 3 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på 2 løntrin + 1.392 kr. **0.21** [pr. 1. april 2022: Pædagogiske assistenter, som har 3 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på 2 løntrin + 1.400 kr.] **0.21**
Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 3 år
- Pædagogiske assistenter, som har 6 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på yderligere 3 løntrin.
Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 6 år

Bemærkning:

Oversigt over lønforløbet for pædagogiske assistenter, bortset fra ansatte i Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Pædagogiske assistenter	Pr. 1. april 2019	Pr. 1. april 2022
Grundløn	20	20 + 1.200 kr.
3 års erfaring	22 + 1.392 kr.	22 + 2.600 kr.
6 års erfaring	25 + 1.392 kr.	25 + 2.600 kr.

III. Pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes kommunale institutioner

1. Pædagogiske assistenter, som har 3 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på 2 løntrin + 892 kr. **0.21** [pr. 1. april 2022: Pædagogiske assistenter, som har 3 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på 2 løntrin + 900 kr.] **0.21**
Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 3 år
2. Pædagogiske assistenter, som har 6 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på yderligere 3 løntrin.
Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 6 år

Bemærkning:

Oversigt over lønforløbet for pædagogiske assistenter, der er ansat ved Københavns Kommunes kommunale institutioner:

	Pædagogiske assistenter	
	Pr. 1. april 2019	Pr. 1. april 2022
Grundløn	20	20 + 1.200 kr.
3 års erfaring	22 + 892 kr.	22 + 2.100 kr.
6 års erfaring	25 + 892 kr.	25 + 2.100 kr.

Bemærkning til stk. 2:

Ved erfaring som pædagogisk assistent medtælles erfaring opnået som pædagog-medhjælper.

For ansatte ved Københavns Kommunes kommunale institutioner: Ved erfaring forstås beskæftigelse som månedslønnet, som er opnået efter 1. april 1990 [inden for overenskomstområdet Københavns Kommunes kommunale institutioner, herunder som ikke-uddannet klubassistent og ikke-uddannet støttepædagog].

0.21 Forhøjelse af tillæg i punkt I-III, nr. 1 pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. **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 er ydet i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

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

§ 8. Resultatløn

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

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

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. Ansatte ved skoler i Københavns Kommune

For ansatte ved skoler med arbejde alene på skoledage eller et nærmere fastsat antal årlige arbejdsdage reduceres årslønnen forholdsmæssigt og med udbetaling som $\frac{1}{2}$ heraf pr. måned inkl. betaling for ferie og søgnehellidage.

§ 10. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

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

§ 11. Funktionærlov

For pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 18A og 18B Opsigelse og § 19 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a), under efterindkaldelse (i henhold til funktionærlovens § 6, stk. 2) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8). Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 12. Pension

Stk. 1 Der oprettes pensionsordning for:

1. pædagogmedhjælpere, som
 - a) er fyldt 21 år og
 - b) har mindst 9 måneders **0.21** (pr. 1. april 2022: 5 måneders) **0.21** sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

Bemærkning:

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

Optjening af pensionskarens går samlet maksimalt 8 år tilbage.

2. pædagogmedhjælpere, som har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU)
3. pædagogiske assistenter
4. pædagogmedhjælpere, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtlig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, litra b), i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

For ansatte, der omfattes af § 14 (Frit valg), udgør det samlede pensionsbidrag:

- 13,53 % 0.21 [pr. 1. april 2022: 13,72 %] 0.21 af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 14.
- 13,12 % 0.21 [pr. 1. april 2022: 13,31 %] 0.21 af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 14.

For ansatte, der omfattes af § 14A (Senior fritvalgsordning), og som har ret til pension i henhold til § 12, udgør det samlede pensionsbidrag:

- 15,82 % 0.21 [pr. 1. april 2022: 16,01 %] 0.21 af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 14A.
- 13,53 % 0.21 [pr. 1. april 2022 13,72 %] 0.21 af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger seniordage, jf. § 14A.

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

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

Bemærkning:

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

Dokumentation for at karenkravet i nr. 4 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/regioner/amter.

Kommunen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå ved beregning af karenperioden.

Stk. 2 Bestemmelserne i § 12 om pension gælder ikke for:

1. Tjenestemænd
2. 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. 2 ikke at betragte som pensionerede og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelse.

Stk. 3 Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 6, stk. 2 og 3, og § 7, stk. 3. Eventuel pension af resultatløn følger af § 8. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

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

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

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

Stk. 5 Kommunen/institutionen indbetaler pensionsbidraget til:

Pen-Sam Gruppen

Jørgen Knudsens Vej 2

3520 Farum

www.pensam.dk

Pensionsbidraget indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

Bemærkning:

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

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

Stk. 6 Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1 og/eller ved nedsættelse eller eventuelt bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 8 For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et beløb, medmindre den ansatte ønsker beløbet indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

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

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

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

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

§ 13. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 14. Frit valg

Stk. 1 Bestemmelsen gælder for ansatte, der har ret til pension i henhold til § 12, men som ikke omfattes af § 14A [senior fritvalgsordning].

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,12 % 0.21 [pr. 1. april 2022: 13,31 %] 0.21 .

Stk. 2 Ved kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

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

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3 Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant 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 skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

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

§ 14A. Senior fritvalgsordning

Stk. 1 Ansatte, som

1. er fyldt 55 år og

2. er omfattet af den i § 12, stk. 1, nævnte pensionsordning,

kan vælge mellem 5 seniordage eller en forhøjelse af pensionsbidraget fra 13,53 % til 15,82 % **0.21** [pr. 1. april 2022: en forhøjelse af pensionsbidraget fra 13,72 % til 16,01 %] **0.21** af de pensionsgivende lønde.

Bemærkning:

Ansatte, der efter aftale mellem parterne, er omfattet af en anden pensionsordning end den i § 12 nævnte pensionsordning, er ligeledes omfattet.

De i § 12, stk. 2, nævnte personer har alene adgang til 5 seniordage.

Stk. 2 Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

Stk. 3 Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

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

Stk. 4 De nærmere betingelser for afholdelse af seniordage fremgår af § 19, stk. 2.

§ 15. Arbejdstid mv.

Stk. 1 Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner mv. [60.11] gælder, jf. dog stk. 2.

Stk. 2 For pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ansat i *Københavns Kommunes kommunale institutioner* gælder Protokollat 3.

Stk. 3 Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold [63.01] gælder.

Bemærkning:

For ansatte ved Københavns Kommunes kommunale institutioner: Såfremt der er tale om på forhånd godkendte egentlige behandlingsture for handicappede børn/ unge, forudsættes den daglige arbejdstidsnorm aftalt forud for turens afvikling.

Stk. 4 Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med normal timeløn [$\frac{1}{4}$ af den pågældendes løn, omregnet til årsløn med fuldtidsbeskæftigelse]. Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

§ 16. Barns 1. og 2. sygedag

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2 Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg [i *Københavns Kommunes kommunale institutioner*: Der udbetales sædvanlig løn].

§ 17. Tjenestefrihed

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

Stk. 2 Efter anmodning i hvert enkelt tilfælde, og hvor det er foreneligt med tjene- stens tarv, har pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter adgang til ekstra- ordinær tjenestefrihed uden løn i det omfang og til de uddannelser, der fremgår af de til enhver tid gældende regler for voksenuddannelsesstøtte. Anmodningen om tjenestefrihed efter denne bestemmelse skal fremsættes over for institutionen/ kommunen hurtigst muligt, dog minimum med et varsel på 2 kalendermåneder.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at aftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet vedrø- rende kompetenceudvikling naturligt giver anledning til at drøfte ekstraordinær tjenestefrihed, jfr. § 17, stk. 2, samt Bilag B, punkt 25.

Parterne er endvidere enige om, at bestemmelsen i stk. 2 vedrører de uddannelser, som fremgik af de tidligere gældende love om voksenuddannelsesstøtte [VUS], om orlovsydelse til uddannelse og om arbejdsmarkedsuddannelser. Der er således ikke tale om en udvidelse af bestemmelsens område.

Stk. 3 Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig efter endt tjenestefrihed.

§ 18A. Opsigelse

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

Ansatte, som med virkning fra 1. august 2014 er overført til ansættelse på månedsløn, og som har optjent opsigelsesvarsel under sin beskæftigelse som timelønnet, opretholder det optjente varsel som personlig ordning, indtil den pågældende opnår et længere opsigelsesvarsel som månedslønsansat.

Stk. 2 Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udle- vere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3 Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes or- ganisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger,

at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

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.

Stk. 4 Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

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

Stk. 6 Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af KL og 2 af FOA - Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege denne. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

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

Stk. 7 Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i Lov om arbejdsretten og Faglige Voldgiftsretter. For nævnet kan afhøres parter og vidner.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller i kommunens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem institutionen og den ansatte har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder nævnet, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, kan det pålægges kommunen/den selvejende institution at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse, svarende til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte.

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

Stk. 8 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 mulig omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 18B. Opsigelse Københavns Kommunes kommunale institutioner:

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.

Ansatte, som med virkning fra 1. august 2014 er overført til ansættelse på månedsløn, og som har optjent opsigelsesvarsel under sin beskæftigelse som time-lønnet, opretholder det optjente varsel som personlig ordning, indtil den pågældende opnår et længere opsigelsesvarsel som månedslønsansat.

Påtænkt uansøgt afsked.

Stk. 2 I henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddrages i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA Fag og Arbejde

CVR-nummer: 46024516

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

foa@foa.dk

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

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

Inden en ansat afskediges uden ansøgning, skal der gives FOA – Fag og Arbejde adgang til at udtale sig.

Meddelelse om påtænkt afskedigelse [”sindetskrivelse”] skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt opsigelsesvarsel, årsagen til opsigelsen og eventuelt kopi af sygelister.

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

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

Stk. 4 Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse. For personale ansat på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle søgnehellidage.

Uansøgt afsked.

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

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

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

Stk. 7 Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationen 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. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne arbejdsrettens formand om at udpege denne. Opmanden fungerer som nævnets formand.

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 nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner.

Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller institutionens forhold, kan det pålægges den ansættende myndighed at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en

periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte.

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

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

§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

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

Bemærkning:

For månedslønnet personale, der ansættes efter denne overenskomst, finder ansættelse normalt sted uden tidsbegrænsning. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse dog ske. I den forbindelse bemærkes, at den usikkerhed, der altid vil være om, hvor mange børn, der i det kommende budget/skoleår vil blive optaget i institutionen, klubber og skolefritidsordninger samt i børnehaveklasser, ikke i sig selv kan begrunde tidsbegrænset ansættelse af pædagogmedhjælpere.

Stk. 2 Seniordage

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:

- 5 dage fra og med det kalenderår vedkommende fylder 55 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet. Seniordage opnås og afvikles efter reglerne om seniordage i senioraftalen. Seniordagene kan ikke konverteres til seniorbonus eller pension efter reglerne i senioraftalen.

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

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Seniordage i alt
Det kalenderår, vedkommende fylder 55, 56 og 57 år	0 dage	5 dage	5 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 58 år	2 dage	5 dage	7 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år.	3 dage	5 dage	8 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	5 dage	9 dage

Stk. 3 Kombinationsansættelse

Pædagogmedhjælpere, der er omfattet af denne overenskomst, er omfattet af Rammeaftale om kombinationsansættelse for ikke-uddannede i kommunerne [41.11].

Stk. 4 Udviklingsplan

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter efter denne overenskomst med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet er omfattet af supplerende aftale om kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 4.

Stk. 5 Kompetencefond

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond [05.32.]

Bemærkning:

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

Stk. 6 Tryghedspulje

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af Tryghedspuljen [05.45]

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. 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. 7 Fleksjob

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 5.

Stk. 8 Personalegoder

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 6.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1 Timelønnen fastsættes som $\frac{1}{2}_{924}$ af årslønnen i henhold til § 4.

I Københavns Kommunes kommunale institutioner er timelønnen dog:

I tidsrummet 06-17	Timelønnen er $\frac{1}{2}_{924}$ af årslønnen i henhold til § 4.
I tidsrummet 17-06	Timelønnen er $\frac{1}{2}_{768}$ af årslønnen i henhold til § 4.

Stk. 2 Der ydes pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der anvises fra et jobcenter, løn for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

Stk. 3 0.21 [Gældende til og med 31. marts 2022] 0.21

For ansatte, bortset fra Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

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

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

Bemærkning:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

For ansatte ved Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Lønningsperioden er 14 dage [2 kalenderuger], således at lønningsperiodens første dag er en mandag.

Lønnen udbetales hver 14. dag. Lønnen skal så vidt muligt udbetales til, eller være disponibel for, den ansatte ved udgangen af den anden uge efter lønningsperiodens afslutning.

Der kan lokalt indgås aftale om, at lønnen kan udbetales månedsvi bagud.

0.21 Stk. 3A [Gældende fra 1. april 2022]

Lønnen udbetales månedsvi bagud. **0.21**

Stk. 4 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".

§ 21. Pension

Stk. 1 Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for:

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,53 % **0.21** [pr. 1. april 2022: 13,72 %] **0.21**

af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Stk. 2 Pædagogmedhjælper, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 12, samt timelønnede pædagogiske assistenter omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3 I øvrigt gælder bestemmelserne i § 12, stk. 2, 5, 6, 7 og 8.

§ 22. Søgnehelligdage

Ansatte, som har været beskæftiget som timelønnet ved kommunen/institutionen i mindst 6 arbejdsdage uden afbrydelse umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, pågældende skulle have været beskæftiget.

Bemærkning:

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

Ved timelønsansættelse uden fast skema betales således:

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

§ 23. Opsigelse

Stk. 1 Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

Stk. 2 Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

Bemærkning:

For ansatte ved Københavns Kommunes kommunale institutioner: Opsigelse skal afgives senest samme dag, som fratræden skal ske ved tjenestens ophør.

§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Timelønnede er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

- | | |
|--------------|--|
| § 13 | ATP |
| § 15 | Arbejdstid mv. |
| § 19, stk. 3 | Kombinationsansættelse fsva. pædagogmedhjælper |

Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold [04.00].

Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Bemærkning:

Timelønnede har ikke krav på løn under sygdom, men er omfattet af Lov om sygedagpenge.

Kapitel 4. Elever

§ 25. Lovgrundlag

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

Bemærkning:

Elever, som gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1, følger bestemmelserne i Protokollat 1.

§ 26. Løn og lønberegning

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

	Løn pr. 1. april 2019 (31/3 2000-niveau)	0.21 Løn pr. 1. april 2022 (31/3 2000-niveau)
Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	7.938,28 kr.	7.979,2 kr.
Elever, som er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	8.431,33 kr.	8.472,25 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	6.321,56 kr.	7.979,2 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	6.321,56 kr.	8.472,25 kr. 0.21

Lønseddeltækst: Månedsløn

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

Bemærkning:

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

Stk. 2 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

§ 27. Løn til voksnelever

Stk. 1 0.21 Gældende 1. april 2021 – 31. marts 2022:

Elever, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med voksnelevløn, jf. stk. 2. 0.21

0.21 Gældende fra 1. april 2022:

Elever aflønnes i uddannelsesforløbet som voksnelev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, jf. stk. 2. 0.21

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

- a) pædagogmedhjælper,
 - b) dagplejer,
 - c) omsorgs- og pædagogmedhjælper,
 - d) klubmedarbejder,
 - e) legepladsmedarbejder,
 - f) ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til Protokollat 1 til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.
 - g) pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold.
- Ansættelse med mindst 24 timer i gennemsnit pr. uge medregnes fuldt ud. Ansættelse med mellem 8 og 24 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse medregnes med 50%. Ansættelse som elev medregnes ikke.

Bemærkning:

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

Stk. 2 Lønnen for voksnelever er løntrin 13 + 1.552 kr. årligt [31/3 2000-niveau]. Lønnen for voksnelever ansat i Københavns Kommunes kommunale institutioner, der er under uddannelse til pædagogisk assistent, er løntrin 13 + 1.052 kr. årligt [31/3 2000-niveau]

Bemærkning:

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

Stk. 3 Kommunen/institutionen kan herudover beslutte at aflønne elever, der ved elevkontraktens indgåelse (pr. 1. april 2022: ved elevforholdets start) er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, med voksenelevløøn.

Stk. 4 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

§ 28. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

§ 29. Arbejdstid

Stk. 1 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

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

Bemærkning:

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

For elever aflønnet efter §§ 26 og 27 inkluderer lønnen godtgørelse for arbejde i aften-, og nat og weekendperioden.

Stk. 3 Ved elevens deltagelse i koloniophold medregnes 7,4 timer pr. dag.

Bemærkning:

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

§ 30. Ophør af uddannelsesaftale

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

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

Bemærkning:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes til:

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 eleven.

§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

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

§ 14 ATP

§ 16 Barns 1. og 2. sygedag

§ 17, stk. 1 Tjenestefrihed

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område [09.06]

2. Aftale om befordringsgodtgørelse for elever [28.01]

Bemærkning:

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

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 4 Ferie

Ferie afholdes i videst muligt omfang uden for praktikperioden.

Bemærkning:

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

Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

§ 32. Ikrafttræden og opsigelse

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

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

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

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 1

– Elever (EUV 1)

§ 1. Område

Dette protokollat omfatter elever som nævnt i overenskomstens § 1, stk. 1, litra e. Protokollat omfatter ansatte pædagogmedhjælpere,

- der i overensstemmelse med overenskomstens § 17, stk. 2, er bevilget tjenestefri med henblik på optagelse og gennemførelse af uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 iht. reglerne om erhvervsuddannelse for voksne, og
- som er berettiget til godtgørelse i henhold til lov om arbejdsgivernes uddannelsesbidrag for tiden lovbekendtgørelse nr. 187 af 9. marts 2020.

Bemærkning:

Uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 er reguleret ved lov om erhvervsuddannelser for tiden lovbekendtgørelse nr. 1395 af 28. september 2020 samt bekendtgørelse nr. 526 af 27. april 2020 om den pædagogiske assistentuddannelse.

I forbindelse med indgåelse af aftale om tjenestefri til at gennemgå uddannelse til pædagogisk assistent som EUV 1, skal arbejdsgiveren underrettes af pædagogmedhjælperen om pågældendes personlige uddannelsesplan med henblik på fastlæggelsen af omfanget og tidspunkterne for tjenestefriheden. Samtidig drøftes vilkår for tilbagevenden ved eventuel afbrydelse af uddannelsen med den ansatte.

§ 2. Løn

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

Ved fravær på under en dag udbetales et forholdsmæssigt beløb.

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

Lønnen udbetales månedsvi**s** bagud.

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

Nærværende bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

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

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

§ 3. Pension

For pædagogmedhjælpere, der gennemgår uddannelse til pædagogisk assistent som EVU 1, jf. § 1, indbetales under uddannelsen det pensionsbidrag, som den pågældende oppebar forud for uddannelsens påbegyndelse. Indbetaling sker som anført i overenskomstens § 12, stk. 5.

§ 4. Ophør af uddannelsesaftale

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

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

Bemærkning:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes til:

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 eleven.

§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse

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

§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår følger af kapitel 2 i Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, dog med undtagelse af overenskomstens §§ 4 – 8 samt §§ 15, 18A og 18B.

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 2

– Overgangsbestemmelser for pædagogmedhjælpere, der pr. 1. april 1998 overgik til Ny Løn

1. Pædagogmedhjælpere, der er ansat pr. 31. marts 1998 og overgår til nye lønformer pr. 1. april 1998, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.
2. Lønnen pr. 1. april 1998 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.
3. Med virkning fra den 1. april 1998 ydes der som overgangsordning til allerede ansatte pædagogmedhjælpere et overgangstillæg således:
4. Pædagogmedhjælpere på løntrin 13 ydes et ikke-pensionsgivende personligt overgangstillæg på 4.200 kr. [31/3 2000-niveau] årligt.
5. Pædagogmedhjælpere på løntrin 12 ydes et ikke-pensionsgivende personligt overgangstillæg på 1.200 kr. [31/3 2000-niveau] årligt.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i kvalifikations- og funktionsløn og udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

Bemærkning:

Ad pkt. 1.: Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 3

– Arbejdstidsregler for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes kommunale institutioner

§ 1. Arbejdstid mv.

Stk. 1 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer, der ved lokal aftale så vidt muligt tilrettelægges således at det gennemsnitlige antal arbejdsdage andrager 5 pr. uge.

Stk. 2 For hver fulde 37 timers tjeneste, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling er udført i tiden kl. 17.00 - 06.00, ydes der 3 timers frihed.

Stk. 3 Den indtjente frihed afvikles ved tildeling af hele arbejdsfri dage, dvs. dage på hvilke der skulle have været udført tjeneste.

Stk. 4 Ved tildeling af sådanne fridage nedsættes den indtjente frihed med den tid, hvori der skulle have været udført tjeneste den pågældende dag. Såfremt der ikke var fastsat en bestemt arbejdstid nedsættes den indtjente frihed med 7,4 timer.

Stk. 5 Regnskabet over indtjent frihed opgøres en gang årligt for perioden 1. oktober - 30. september. Fratræder den ansatte indenfor perioden, opgøres regnskabet dog inden fratrædelsen.

Stk. 6 Den efter stk. 2 indtjente frihed skal være endeligt afviklet senest 31. marts det efterfølgende år. Såfremt friheden ikke er afviklet inden nævnte frist, ydes der for tilgodehavende indtjent frihed betaling efter satserne for overarbejde på udbetalings-tidspunktet.

Stk. 7 Såfremt der må ændres i normaltjenestens beliggenhed i forhold til den i tjenesteliste fastlagte, skal der gives et varsel på mindst 72 timer. Hvis dette varsel ikke overholdes ydes der en ikke-pensionsgivende godtgørelse for de omlagte timer på kr. 30,77 [31/3 2000-niveau].
Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteliste ikke skulle være i tjeneste, men efter ændringen bliver normaltjenestetimer.

§ 2. Overarbejde

Stk. 1 For beordret overarbejde [dvs. tjeneste, der er pålagt en ansat ud over den i overenskomsten aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid] ydes betaling efter nedenstående regler:

Overarbejdsbetalingen pr. time beregnes på grundlag af en sats, der fremkommer ved at dividere løntrinnets årsløn med 1924.

Stk. 2 For overarbejde, der ikke godtgøres med fritid, ydes de i stk. 1 nævnte satser med tillæg af henholdsvis 50% og 100%.

De ved tillæg af 50% beregnede satser ydes for de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør på ugens 5 første hverdage [mandag-fredag] samt for de 2 første overarbejdstimer, som præsteres på lørdage før kl. 12.

De ved tillæg af 100% beregnede satser ydes for andet overarbejde.

Stk. 3 For beordret overarbejde, der godtgøres med fritid, ydes pr. time – ud over den nævnte fritid – tillæggene på henholdsvis 50% og 100% som nævnt i stk. 1. Anvendelsen af satserne sker i overensstemmelse med de i stk. 1 nævnte regler.

Stk. 4 Satser i henhold til stk. 2 og 3 ydes efter den ansattes lønmæssige og sted-tillægsmæssige placering den 1. i den måned, hvori overarbejdsbetalingen kommer til udbetaling.

Stk. 5 Når en ansat tilsiges til at udføre overarbejde, skal dette meddeles vedkommende dagen forud. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 27,84 (31/3 2000-niveau).

§ 3. Merarbejde

Stk. 1 Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med normal timeløn [$\frac{1}{1924}$ af den pågældendes løn, omregnet til årsløn med fuldtidsbeskæftigelse]. Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

Stk. 2 Betalt merarbejde til deltidsbeskæftigede, der er berettiget til pension er pensions-givende for timer, der ligger inden for fuldtidsnormen.

Stk. 3 Når en ansat tilsiges til at udføre merarbejde, skal dette meddeles vedkommende dagen forud. For manglende varsel til merarbejde ud over 1 time ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 27,84 (31/3 2000-niveau).

§ 4. Tillæg for forskudt arbejdstid

Stk. 1 For arbejde på hverdage mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 samt lørdage fra kl. 00.00 til 06.00 betales et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 19,47 pr. time (31/3 2000-niveau)[forskudttidsbetaling].

Bemærkning:

Gælder ikke mandage i tidsrummet kl. 00.00 til 06.00, jf. § 5, stk. 2.

Stk. 2 Tillæg efter stk. 1 ydes i henhold til de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler.

§ 5. Weekendgodtgørelse mv.

Stk. 1 For arbejde i tidsrummet fra lørdage kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage betales et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 42,57 pr. time (31/3 2000-niveau) [weekendtillæg].

Stk. 2 For arbejde efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag samt for arbejde på 1. maj i tidsrummet kl. 00.00 – 24.00 betales alene tillæg efter stk. 1.

Stk. 3 Tillæggene efter stk. 2 ydes i henhold til de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler.

§ 6. Delt tjeneste

Stk. 1 Ansatte, hvis tjeneste er delt, således at den strækker sig ud over 11 timer regnet fra første tjenesteafsnits påbegyndelse til sidste tjenesteafsnits afslutning, oppebærer en ikke-pensionsgivende godtgørelse på kr. 5,55 pr. time (31/3 2000-niveau).

Stk. 2 Godtgørelsen ydes for samtlige timer, der strækker sig ud over 11 timer, således at også mellemliggende tjenestefri timer medregnes. Godtgørelsen beregnes pr. påbegyndt halve time.

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 4

– *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-/team-baserede.

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 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 5

– Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

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

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

Stk. 3 Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling. Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale 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 1. januar 2013 og senere

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

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

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 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Bilag A

– Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

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

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

- Brugergruppens sammensætning, forældre/børn.
- Styrelsesmæssige forhold [opgaver i forhold til institutionsbestyrelse, forældrebestyrelse o.lign.]
- Opgaver i forhold til særlige børne-/ungegrupper [handicappede, lokalområde o.lign. herunder tosprogede medhjælpere].
- Institutionens åbningstider [ex atypisk åbningstid, herunder døgnåbning].
- Fysiske/geografiske rammer [ex skov- og busbørnehaver].
- Særlige arbejdsopgaver.
- Stillingens indhold, grader af ansvar.
- Varetagelse af pædagogopgaver [der sigtes til særlige pædagogiske arbejdsopgaver eller ansvarsområder].

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

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

Erfaring [som kan måles på flere måder]:

- inden for fagområdet [eksempelvis inden for dagplejen]
- uden for faget
- på arbejdsstedet
- fra flere arbejdssteder inden for kommunen
- med særlige arbejdsopgaver
- Relevant uddannelse og relevant efteruddannelse/kursusvirksomhed, herunder AMU-kurser.
- Specialviden, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner [fleksibilitet], ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg.

De følgende eksempler er ikke egnede som selvstændige kriterier, men bør højst supplere ovennævnte kriterier:

- Samarbejdsevne
- Selvstændighed
- Engagement
- Kreativitet.

Bilag B

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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

	Aftale og nr.	Omfatter måneds-lønnede?	Omfatter timelønnede?	Omfatter elever?
1	Ansættelsesbreve [04.11]	Ja	Nej	Ja ¹
2	Lønninger [04.30]	Ja	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen [04.32] og Løngaranti for ansatte i jobcentre [04.33]	Ja	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet [04.40]	Ja	Ja	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling [funktion] [04.51]	Ja	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag [04.38]	Ja	Nej	Ja
7	Åremålsansættelse [04.50]	Ja	Ja	Nej
8	Supplerende pension [23.10]	Nej	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen [26.01]	Nej	Nej	Nej
10	Gruppeliv [23.11]	Ja	Nej	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid [04.81]	Ja	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler [04.82]	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde [04.83]	Ja	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid [04.85]	Ja	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse [04.84]	Ja ²	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 ³

1 Se § 29 for supplerende bestemmelse.

2 Se § 19 for supplerende bemærkning.

3 Se § 29 for supplerende bestemmelse.

20	6. ferieuge m.m. [05.11]	Ja	Ja	Ja ⁴
21	Barsel mv. [05.13] og barselsudligning [05.14]	Ja	Ja ⁵	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn [05.15]	Ja	Ja	Ja
23	Seniorpolitik [05.21]	Ja	Ja ⁶	Ja ⁷
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

4 Se § 29 for supplerende bestemmelse.

5 Kun omfattet af Kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager.

6 Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

7 Kun omfattet af bestemmelser om seniordage

Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv.

KL

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

FOA – Fag og Arbejde

Indledende bemærkninger

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

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

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

Lokalt er der mulighed for at anvende følgende aftaler:

- rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
- aftale om konvertering af ulempetillæg.

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1 Aftalen omfatter pædagogisk personale ved daginstitutioner, fritidshjem, klubber, skolefritidsordninger mv. i det omfang det fremgår af den enkelte overenskomst/aftale.

Stk. 2 Ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, omfattes ikke af reglerne om højeste arbejdstid.

Kapitel 2.

Arbejdstidsregler for pædagogisk personale, undtagen pædagogisk personale i folkeskolen

§ 2. Arbejdstid og normperiode

Stk. 1 Der fastsættes en højeste arbejdstid for en nærmere aftalt normperiode, der ikke bør være mindre end 4 uger.

Stk. 2 Den højeste arbejdstid beregnes som 37 timer pr. uge eller som 7,4 time pr. arbejdsdag i normperioden.

Stk. 3 Der kan lokalt mellem kommunen og vedkommende organisation indgås aftale om

- normperioder på op til et år [årsnorm] samt
- regler om, at mødevirksomhed, indkøb og oprydning mv. fastsættes med en ugentlig gennemsnitsvarighed eller eventuelt som et fast årligt timetal.

Aftalen kan omfatte én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

Aftalen gælder i mindst et år fra den aftalte ikrafttrædelsesdato og kan skriftligt af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til udløbet af den aftalte gyldighedsperiode.

§ 3. Beregning af arbejdstiden i normperioden

Stk. 1 Ferie og søgnehellidgange indgår i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 time pr. arbejdsdag for fuldtidsbeskæftigede. Sygedage og ekstraordinær tjenestefrihed indgår i arbejdstidsopgørelsen med den planlagte arbejdstid. Er arbejdstiden ikke planlagt, indgår dagen for fuldtidsbeskæftigede med 7,4 timer.

Bemærkning:

For deltidsansatte indgår ferie og søgnehellidage med en forholdsmæssig del, beregnet i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 2 Afspadsering, som gives på grund af overarbejde eller erstatning for mistede fridage, medregnes som arbejdstid.

Stk. 3 Tjeneste på mistede fridage, der senere erstattes med kontant betaling, medregnes ikke i arbejdstidsopgørelsen, ligesom den højeste arbejdstid, der er beregnet for perioden, ikke ændres.

Stk. 4 Ekstratjeneste, som varsles med mindre end 24 timer, og som ikke ligger i direkte tilknytning til den planlagte arbejdstid, indgår i arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer.

Stk. 5 Hvis varigheden ikke er kontrollabel for en mindre del af tjenesten, vil der kunne fastsættes en daglig gennemsnitsvarighed for denne tjeneste.

Kapitel 3. Regler om tilrettelæggelse af tjenesten

§ 4. Placering af tjenesten (Gælder ikke for pædagogisk personale i folkeskolen)

Stk. 1 Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag.

Stk. 2 Hvor personalet undtagelsesvis arbejder på lørdage, søndage eller helligdage gives en tilsvarende erstatningsfridag i samme normperiode. I modsat fald gives kompensation i henhold til protokollat 3 om fridøgn og fridage.

Bemærkning:

Bestemmelsen er ikke til hinder for, at en institution fast har åbent mere end 5 dage ugentligt, jf. stk. 4. I disse tilfælde tilrettelægges fridøgn mv. efter reglerne i protokollat 3 om fridøgn og fridage.

Stk. 3 Ansatte kan dog efter aftale frivilligt påtage sig kortvarig tjeneste på en fridag uden at denne betragtes som bortfaldet. I sådanne tilfælde gives et særligt vederlag, jf. protokollat 3 om fridøgn og fridage, § 5.

Stk. 4 Hvor institutionens åbningstid - eller opgavernes karakter i øvrigt - bevirker, at personalet regelmæssigt arbejder i weekender og/eller helligdage, tilrettelægges fridøgn og fridage efter reglerne i protokollat 3 om fridøgn og fridage.

§ 5. Arbejdstilrettelæggelse og ændring i tjenesteplan

Stk. 1 Ved tilrettelæggelse af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker.

Stk. 2 Personalet har adgang til at gøre sig bekendt med forslag til og ændringer i tjenesteplanen gennem deres tillidsrepræsentanter.

Stk. 3 Orientering om ændringer i tjenesteplanen, herunder afspadsering, skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Stk. 4 Hvis tjenesten omlægges, og varslet ikke overholdes, godtgøres med et ikke pensionsgivende tillæg på 30,77 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time for de omlagte timer.

Stk. 5 Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normale tjenestetimer.

§ 6. Delt tjeneste og pauser

Stk. 1 Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end 2 dele.

Stk. 2 Når den daglige tjeneste er delt i 2 dele, betales der for delt tjeneste et ikke pensionsgivende tillæg pr. dag på 33,71 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 3 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.

§ 7. Hviletid (Gælder ikke for pædagogisk personale i folkeskolen)

Stk. 1 Uden samtykke fra det berørte personale kan tjeneste ikke tilrettelægges således:

1. At delt tjeneste strækker sig ud over en sammenhængende periode på 12 timer, eller
2. at arbejdstiden inden for en periode på 24 timer overstiger 10 timer.

Stk. 2 Det skal iagttages, at hviletiden mellem 2 døgnns hovedarbejde udgør mindst 11 timer.

Stk. 3 Hviletiden kan undtagelsesvis nedsættes til 8 timer.

Stk. 4 Uden samtykke fra det berørte personale kan forkortet hviletid højst bringes i anvendelse én gang om ugen.

§ 8. Rejsetid og arbejdsfrit ophold

[Gælder ikke for pædagogisk personale i folkeskolen]

Stk. 1 Ved tjeneste uden for hjemstedet medregnes rejsetiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid.

Stk. 2 Ved rejse til udlandet medregnes dog kun halvdelen af rejsetiden som arbejdstid.

Stk. 3 Rejsetiden mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes ikke som arbejdstid, hvis der er stillet soveplads til rådighed for den ansatte.

Stk. 4 Arbejdsfrit ophold uden for tjenestestedet af mindre end 6 timers varighed medregnes med indtil 2½ time pr. døgn.

Stk. 5 Arbejdsfrit ophold af mere end 6 timers varighed medregnes ikke.

Kapitel 4. Overarbejde og merarbejde

[Gælder ikke for pædagogisk personale i folkeskolen]

§ 9. Overarbejde, definition

Stk. 1 Som overarbejde betragtes pålagt tjeneste ud over den efter § 2 beregnede højeste tjenestetid ved:

1. tjenesteplan plan eller lignende,
2. tilkaldelse til ekstra tjeneste, eller
3. tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, for så vidt overskridelsen udgør mere end 15 minutter pr. dag.

Stk. 2 Den tjenesteoverskridelse, der er nævnt under stk. 1, nr. 1, afrundes periodevis opad til ½ time, mens de tjenesteoverskridelser som nævnt i stk. 1, nr. 2 og 3, opgøres i påbegyndte halve og hele timer for den enkelte dag.

§ 10. Afregning af overarbejde

Stk. 1 Overarbejde godtgøres med frihed med tillæg af 50%, som afrundes opad til hele timer. Erstatningsfrihed skal fortrinsvis gives som hele dage.

Stk. 2 Erstatningsfriheden skal gives inden udløbet af den efter normperioden følgende normperiode, således at afspadsering normalt sker inden for de første 4 uger. I modsat fald betales overarbejdsbetaling.

Stk. 3 Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den lokale repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4 I tilfælde, hvor det præsterede overarbejde inkl. det tillæg, der er nævnt i stk. 1, er på mere end 16 timer, gives overarbejdsbetaling inden udløbet af den kalendermåned, der følger efter normperioden.

Stk. 5 Overarbejde, der er fastlagt ved tjenesteplan eller skyldes tilkaldelse til tjeneste udover normal tjeneste, og som ikke udlignes ved fritid af tilsvarende længde i den måned, hvori det er udført, godtgøres dog i alle tilfælde med overarbejdsbetaling inden udløbet af den følgende kalendermåned.

§ 11. Deltidsansattes merarbejde

Stk. 1 Merarbejde er de timer en deltidsansat arbejder mere i normperioden end anført i ansættelsesbrevet. Deltidsansattes eventuelle merarbejde opgøres ved normperiodens afslutning.

Stk. 2 Deltidsansatte pædagogers merarbejde erstattes med frihed eller afregnes med normal timebetaling.

Stk. 3 Deltidsansatte pædagogmedhjælperes/pædagogiske assistenters merarbejde honoreres med normal timeløn ($\frac{1}{1924}$ af den pågældendes løn, omregnet til årsløn ved fuldtidsbeskæftigelse).

Stk. 4 Deltidsansattes arbejdstimer, ud over det timetal, der gælder for en fuldtidsansat i normperioden, er overarbejde.

§ 12. Betaling for overarbejde

Stk. 1 Ved beregning af overarbejdsbetaling medregnes ikke det procenttillæg på 50%, der er nævnt i § 10, stk. 1.

Stk. 2 Satsen for overarbejdsbetaling beregnes for den måned hvor overarbejde udbetales. Satsen beregnes som $\frac{1}{1924}$ af årslønnen for den pågældende med tillæg af 50%. Eventuelle engangsvederlag medregnes dog ikke.

§ 13. Godtgørelse for merarbejde

Stk. 1 Der kan ikke gives overarbejdsbetaling til ansatte, hvis normale tjeneste ikke kan kontrolleres.

Stk. 2 Aftale om godtgørelse for merarbejde til kommunale tjenestemænd uden højeste tjenestetid kan anvendes for personale, der er omfattet af stk. 1.

Kapitel 5. Ulempetillæg

§ 14. Betaling af ulempetillæg

Stk. 1 For arbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage betales et ikke pensionsgivende tillæg på 40,81 kr. [31/3 2000-niveau] pr. time [weekendtillæg].

Satsen ydes pr. påbegyndte halve time.

Stk. 2 For arbejde efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag betales tillæg efter stk. 1.

Stk. 3 I forhold til bestemmelserne i denne paragraf er den 1. maj at betragte som en almindelig arbejdsdag.

Stk. 4 Såfremt kommunen giver ekstraordinær tjenestefrihed med løn til nogle medarbejdere på den enkelte institution den 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag eller grundlovsdag efter kl. 12.00, ydes til de medarbejdere inden for samme institution, der arbejder de nævnte dage/tidspunkter, erstatningsfrihed af samme længde.

§ 15. Tillæg for aftenarbejde

Stk. 1 I daginstitutioner, fritidshjem, skolefritidsordninger og klubber eller afdelinger af disse, hvor åbningstiden eller en del af denne fast er placeret i tidsrummet efter kl. 17.00, ydes et fast årligt ikke pensionsgivende tillæg på følgende grundbeløb [31/3 2000-niveau]:

Timeinterval	Pædagoger	Pædagogmedhjælpere m/u PGU Pædagogiske assistenter
100 til 199 timer	5.200 kr.	5.115,30 kr.
200 til 299 timer	10.400 kr.	10.230,60 kr.
300 til 399 timer	16.300 kr.	16.048,00 kr.
400 til 499 timer	22.400 kr.	22.066,00 kr.
0.21 [Pr. 1. april 2022: 500 timer eller mere	27.900 kr.] 0.21	22.066,00 kr.

Bemærkning:

Grundlaget for beregningen for den enkelte månedslønnede ansatte, er de timer i den faste arbejdsplan, beregnet for et år, der ligger i tidsrummet efter kl. 17.00.

Stk. 2 Ved væsentlige ændringer i institutionens/afdelingens åbningstid eller i antallet af timer efter kl. 17.00 for den enkelte ansatte, foretages en omberegning med fremadrettet virkning.

Bemærkning:

Midlertidige eller lejlighedsvis udsving i antallet af timer efter kl. 17.00, der har dannet baggrund for beregningen, medfører ikke at der skal ske en omberegning. Det kan aftales, at beregningen af timer sker oftere, hvis det findes hensigtsmæssigt i forhold til institutionens/afdelingens åbningstid eller drift i øvrigt.

Stk. 3 Der kan indgås aftale om forhøjelse af tillæggene efter reglerne i fællesaftalen om lokal løndannelse for ansatte, der arbejder i daginstitutioner, fritidshjem, skolefritidsordninger eller klubber eller afdelinger af disse, hvor åbningstiden eller arbejds karakter i øvrigt, særligt tilsiger det.

Bemærkning:

Der kan fx indgås aftale om forhøjelse af tillægget i forbindelse med arbejde i en natbørnehave.

Stk. 4 Den ansatte kan vælge at konvertere de i stk. 1 nævnte tillæg til frihed. For hver fritime modregnes den pågældendes almindelige timeløn i tillægget. Dette kan ske for op til 40 procent af tillægget, med mindre andet aftales. Hvis den ansatte ønsker frihed i stedet for tillæg, skal dette meddeles arbejdsgiveren senest i forbindelse med den årlige fastsættelse af tillægget.

Kapitel 6. Arbejdstid for pædagogisk personale i folkeskolen

§ 16. Arbejdstid

Stk. 1 Skolepædagoger er omfattet af arbejdstidsreglerne i Protokollat 1.

Bemærkning:

Reglerne i Protokollat 1 gælder for pædagoger, der er ansat i henhold til § 2, stk. 1, punkt C, i Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. [60.01].

Stk. 2 Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i folkeskolen, herunder skolefritidsordninger er omfattet af arbejdstidsreglerne i Protokollat 2.

Bemærkning:

Reglerne i Protokollat 2 gælder for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i folkeskolen, herunder skolefritidsordninger der er ansat i henhold til § 2, stk. 1, nr. 4-8, i Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter [61.01]. Dette gælder dog ikke for ansatte i Københavns Kommune.

§ 17. Skolepædagogtillæg

Til skolepædagoger, jf. § 16, stk. 1, ydes et ikke-pensionsgivende arbejdstidsbestemt tillæg på 1.500 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

For deltidsbeskæftigede nedsættes tillægget forholdsmæssigt.

Lønseddel tekst: Skolepædagogtillæg.

Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse

§ 18. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1 Aftalen gælder fra den 1. april 2021, med mindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

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

Stk. 3 Indtil der indgås ny aftale, fastsættes beløbene efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Elisa Rimpler

Flemming Vinther

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Protokollat 1

– Arbejdstidsregler for skolepædagoger

§ 1. Områdeafgrænsning

Protokollatet omfatter pædagoger ansat i henhold til § 2, stk. 1, C i Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. [60.01].

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1 Den årlige arbejdstid udgør 1.924 timer inkl. ferie og fridage, som opgøres én gang årligt.

Det er forudsat, at opgørelsen finder sted ved skoleårets afslutning [31. juli]. Kommunalbestyrelsen kan dog beslutte, at den årlige arbejdstid opgøres ved ferieårets afslutning [30. april].

Bemærkning:

Arbejdstidsnormen [den højeste arbejdstid] for fuldtidsbeskæftigede, der til- eller fratræder i løbet af skoleåret, beregnes som 7,4 timer pr. kalenderdag i normperioden ekskl. lørdage og søndage.

Stk. 2 Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag.

0.21 *Bemærkning:*

Det anbefales, at tillidsrepræsentanten inddrages forud for det kommende skoleår med henblik på en overordnet drøftelse af planlægning og arbejdstilrettelæggelse for skolepædagoger. Inspiration til planlægning og arbejdstilrettelæggelse for skolepædagoger samt inspiration til samarbejdet i MED-systemet fremgår af bilag til Protokollat 1. **0.21**

Stk. 3 Ansatte kan efter aftale frivilligt påtage sig kortvarig tjeneste på en fridag uden at denne betragtes som bortfaldet. Der ydes weekendgodtgørelse, jf. protokollatets § 6.

Bemærkning:

I sådanne tilfælde er der ikke tale om tilkald til effektiv tjeneste.

Weekendgodtgørelsen, jf. protokollatets § 6, ydes uanset på hvilken ugedag, den kortvarige tjeneste finder sted.

Derudover ydes ulempetillæg, jf. arbejdstidsaftalens § 14, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Stk. 4 Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden i forhold til beskæftigelsesgraden.

§ 3. Årlig opgørelse af arbejdstiden

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. Arbejdstid i henhold til tjenesteplan eller lignende samt eventuel tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, som har været pålagt eller nødvendig af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.
2. Feriedage samt søgnehellidage medregnes med 7,4 timer pr. dag.

Bemærkning:

Søgnehellidage, der falder på en lørdag, medregnes ikke.

3. Øvrige dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer pr. dag og for ansatte på deltid et forholdsmæssigt timetal.

Bemærkning:

Nr. 3 omfatter dage med ret til fravær med løn, som ikke er omfattet af nr. 2. Øvrige dage med ret til fravær med løn er fx sygedage og tjenestefrihed med løn.

4. Afspadsning fra tidligere normperiode, som er afviklet i normperioden, medregnes.

Bemærkning:

Der henvises til protokollatets § 5.

5. Tillæg for aftenarbejde, der er konverteret til frihed, jf. arbejdstidsaftalens § 15, stk. 4, medregnes.
6. Tilkald med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer. Det gælder dog ikke, hvis arbejdet ligger i umiddelbar tilknytning til det normale arbejde.

Bemærkning:

Ved »tilkald« forstås, at den ansatte skal møde op på arbejdsstedet. Hvis arbejdet udføres fra den ansattes bopæl, er det derfor kun den faktiske arbejdstid, der medregnes.

7. Koloniophold, lejrskoler, hytteture, studieture mv. [arrangementer med overnatning], der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden med 14 arbejdstimer og 10 timers rådighedstjeneste pr. døgn. Udrejse- og hjemrejsedage medregnes ud fra konkret optælling, således at der først medregnes op til 14 arbejdstimer og herefter medregnes op til 10 timer med rådighedstjeneste. Rådighedstjeneste medregnes i arbejdstiden med $\frac{1}{3}$ eller udbetales med sædvanlig timeløn gange $\frac{1}{3}$ ved førstkommande lønudbetaling efter registrering.

Bemærkning

Ved døgn forstås i denne sammenhæng kalenderdøgn, dvs. 24 timer fra døgnets begyndelse kl. 00.00 til det efterfølgende døgnets begyndelse kl. 00.00.

Rådighedstjeneste medregnes med $\frac{1}{3}$ pr. døgn, uanset om den ansatte tilkaldes til effektiv tjeneste under rådighedstjenesten.

Rejsetid i forbindelse med lejrskoler, hytteture, studieture m.v. [arrangementer med overnatning] medregnes efter nr. 7, ikke efter nr. 8.

8. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.

Bemærkning:

Rejsetiden medregnes fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn.

Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden.

Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgnet, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse.

Bemærkning til nr. 1-8:

Arbejdstiden opgøres i timer og minutter, og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid.

§ 4. Overarbejde og merarbejde

Stk. 1 Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, jf. protokollatets § 2, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50% eller med timeløn med et tillæg på 50%.

Stk. 2 Timer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. protokollatets § 2, stk. 1, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Bemærkning til § 4:

Overarbejde og merarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Timelønnen beregnes som $\frac{1}{1,924}$ af årslønnen inkl. funktions- og kvalifikationsløn [på udbetalingstidspunktet].

§ 5. Afspadsering

Afspadsering skal gives i den efterfølgende normperiode.

Bemærkning:

Afspadsering skal fortrinsvis gives som hele arbejdsdage.

Kan afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet overarbejdsbetaling.

§ 6. Weekendgodtgørelse

Stk. 1 Arbejde i weekender eller på søgnehellidage godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50% eller med en timeløn med et tillæg på 50%.

Stk. 2 Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter protokollatets § 3.

Bemærkning:

Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på søgnehellig-dage fra kl. 00 til kl. 24.

Arbejde i weekender eller på søgnehelligdage udløser et tillæg på 50%, uanset om der er tale om almindelig tjeneste, pålagt over- eller merarbejde eller en deltidsansats ekstraarbejde inden for fuldtidsnormen.

Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller søgnehelligdag [omlægning af tjenesten].

Afspadsering medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. protokollatets § 3.

Hvis afspadsering ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.

Ved arbejde i weekenden ydes både ulempetillæg, jf. arbejdstidsaftalens § 14, og weekendgodtgørelse, jf. protokollatets § 6.

§ 7. Tillæg ved deltagelse i koloniophold, lejrskole mv.

Stk. 1 Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 127,33 kr. [31/3 2000-niveau] pr. påbegyndt dag for deltagelse i koloniophold, lejrskoler, hyttetur, studieture mv. [arrangementer med overnatning]. Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. arbejdstidsaftalens § 14.

Stk. 2 Afvikles arrangementer, jf. stk. 1, på lørdage, søndage og helligdage, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 289,62 kr. [31/3 2000-niveau] pr. påbegyndt dag. Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. arbejdstidsaftalens § 14, og weekendgodtgørelse, jf. protokollatets § 6.

§ 8. Hviletid

Stk. 1 Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentligt.

Stk. 2 Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentligt, dog ikke 2 døgn i træk.

Stk. 3 Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Stk. 4 Under deltagelse i koloniophold, lejrskoler, hytteture, studieture mv. [arrangementer med overnatning] ses bort fra kravet om daglig hviletid. Såfremt opholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være indtil 12 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Bemærkning til § 8:

I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

§ 9. Øvrige bestemmelser

I øvrigt gælder følgende bestemmelser i Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv.:

- § 1, stk. 1 og 2. Områdeafgrænsning
- § 5. Arbejdstilrettelæggelse og ændring i tjenesteplan
- § 6. Delt tjeneste og pauser
- § 14. Betaling af ulempetillæg
- § 15. Tillæg for aftenarbejde
- § 16. Skolepædagogtillæg.

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Elisa Rimpler

Flemming Vinther

Bilag til Protokollat 1

– Planlægning og arbejdstilrettelæggelse for skolepædagoger (fra 1. april 2021)

Bilaget er til inspiration for planlægning og arbejdstilrettelæggelse på skolerne i en proces, der har til formål at skabe overblik og synlighed, og som bygger på dialog og gensidig tillid.

Generelt

Målet med arbejdstidsreglerne for skolepædagoger er at skabe gode rammer for folkeskolens udvikling og understøtte folkeskolen, herunder skolefritidsordningen, som en attraktiv arbejdsplads for pædagoger.

Krav og ressourcer skal ses i en sammenhæng. Det pædagogiske arbejde i skolefritidsordningen og skolen indebærer en bred vifte af opgaver, herunder opgaver, som forudsætter planlægning, udvikling og evaluering samt samarbejde med lærere og øvrige kolleger.

Ledelsen meddeler pædagogen, hvilke opgaver pædagogen forventes at løse. Hvis der sker ændringer i arbejdsopgaverne, drøfter ledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med pædagogen, fx om pædagogen skal have mulighed for at løse opgaverne på et andet tidspunkt.

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

Planlægning og arbejdstilrettelæggelse

Planlægningen og arbejdstilrettelæggelsen på den enkelte skole bygger på gældende lovgivning og på de kommunale skolepolitiske beslutninger, som danner rammen for den enkeltes skoles arbejde med mål og handleplaner.

Reglerne om medindflydelse og medbestemmelse sætter den overordnede ramme om det formaliserede samarbejde mellem skoleledelsen og medarbejderne i folkeskolen. Ifølge MED-reglerne er der gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

I drøftelserne i MED kan bl.a. indgå følgende temaer:

- Målsætninger og prioriteringer for det kommende skoleår
- Budgettets konsekvenser for bl.a. arbejds- og personaleforhold i det kommende skoleår
- Arbejdsopgaver, herunder opgaver i skolefritidsordningen og opgaver i tilknytning til skolens undervisnings-/ specialundervisningsvirksomhed, evt. varetagelse af særlige funktioner, samarbejde med eksterne parter mv.
- Samarbejde inden for og mellem faggrupper, herunder mødevirksomhed og planlægning, udvikling og evaluering mv.
- Hvordan arbejdet kan tilrettelægges, så de forskellige personalegrupper får mulighed for tværfagligt samarbejde, fx ved sammenhængende blokke til den langsigtede planlægning og evaluering.
- Tilrettelæggelse af opgaver, der ikke forudsætter tilstedeværelse på skolen eller ikke er fastlagt i tjenesteplanen.
- Deltagelse i kompetenceudvikling, herunder i forhold til Folketingets beslutning om kompetenceløft af pædagoger jf. "Pejlemærkerne for kompetenceudvikling i folkeskolen".

Protokollat 2

- Arbejdstidsregler for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i folkeskolen

§ 1. Områdeafgrænsning

Stk. 1 Protokollatet omfatter pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ansat i henhold til § 2, stk. 1, nr. 4-8, i Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter [61.01], dog jf. stk. 2.

Stk. 2 Protokollatet omfatter ikke pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes kommunale institutioner.

Bemærkning:

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes kommunale institutioner er omfattet af Protokollat 3 i Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter [61.01].

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1 Den årlige arbejdstid udgør 1.924 timer inkl. ferie og fridage, som opgøres én gang årligt.

Det er forudsat, at opgørelsen finder sted ved skoleårets afslutning (31. juli). Kommunalbestyrelsen kan dog beslutte, at den årlige arbejdstid opgøres ved ferieårets afslutning (30. april).

Bemærkning:

Arbejdstidsnormen [den højeste arbejdstid] for fuldtidsbeskæftigede, der til- eller fratræder i løbet af skoleåret, beregnes som 7,4 timer pr. kalenderdag i normperioden ekskl. lørdage og søndage.

Stk. 2 Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag.

Stk. 3 Ansatte kan efter aftale frivilligt påtage sig kortvarig tjeneste på en fridag uden at denne betragtes som bortfaldet. Der ydes weekendgodtgørelse, jf. protokollatets § 6.

Bemærkning:

I sådanne tilfælde er der ikke tale om tilkald til effektiv tjeneste.

Weekendgodtgørelsen, jf. protokollatets § 6, ydes uanset på hvilken ugedag, den kortvarige tjeneste finder sted.

Derudover ydes ulempetillæg, jf. arbejdstidsaftalens § 14, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Stk. 4 Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden i forhold til beskæftigelsesgraden.

§ 3. Årlig opgørelse af arbejdstiden

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. Arbejdstid i henhold til tjenesteplan eller lignende samt eventuel tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, som har været pålagt eller nødvendig af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.
2. Feriedage samt søgnehellidage medregnes med 7,4 timer pr. dag.

Bemærkning:

Søgnehellidage, der falder på en lørdag, medregnes ikke.

3. Øvrige dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer pr. dag og for ansatte på deltid et forholdsmæssigt timetal.

Bemærkning:

Nr. 3 omfatter dage med ret til fravær med løn, som ikke er omfattet af nr. 2.

Øvrige dage med ret til fravær med løn er fx sygedage og tjenestefrihed med løn.

4. Afspadsering fra tidligere normperiode, som er afviklet i normperioden, medregnes.

Bemærkning:

Der henvises til protokollatets § 5.

5. Tillæg for aftenarbejde, der er konverteret til frihed, jf. arbejdstidsaftalens § 15, stk. 4, medregnes.

6. Tilkald med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer. Det gælder dog ikke, hvis arbejdet ligger i umiddelbar tilknytning til det normale arbejde.

Bemærkning:

Ved »tilkald« forstår, at den ansatte skal møde op på arbejdsstedet. Hvis arbejdet udføres fra den ansattes bopæl, er det derfor kun den faktiske arbejdstid, der medregnes.

7. Koloniophold, lejrskoler, hytteture, studieture mv. [arrangementer med overnatning], der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højst med 14 timer pr. døgn.

Bemærkning:

Rejsetid i forbindelse med koloniophold, lejrskoler, hytteture, studieture mv. [arrangementer med overnatning] medregnes efter nr. 7, ikke efter nr. 8.

8. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.

Bemærkning:

Rejsetiden medregnes fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn.

Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden.

Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgnet, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse.

Bemærkning til nr. 1-8:

Arbejdstiden opgøres i timer og minutter, og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid.

§ 4. Overarbejde og merarbejde

Stk. 1 Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, jf. protokollatets § 2, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50% eller med timeløn med et tillæg på 50%.

Stk. 2 Timer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. protokollatets § 2, stk. 1, godtgøres dog kun med afspadsring af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Bemærkning til § 4:

Overarbejde og merarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Timelønnen beregnes som $\frac{1}{4,924}$ af årslønnen inkl. funktions- og kvalifikationsløn [på udbetalingstidspunktet].

§ 5. Afspadsring

Afspadsring skal gives i den efterfølgende normperiode.

Bemærkning:

Afspadsring skal fortrinsvis gives som hele arbejdsdage.

Kan afspadsringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet overarbejdsbetaling.

§ 6. Weekendgodtgørelse

Stk. 1 Arbejde i weekender eller på søgnehellidage godtgøres med afspadsring af samme varighed med et tillæg på 50% eller med en timeløn med et tillæg på 50%.

Stk. 2 Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter protokollatets § 3.

Bemærkning:

Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på søgnehellidage fra kl. 00 til kl. 24.

Arbejde i weekender eller på søgnehellidage udløser et tillæg på 50%, uanset om der er tale om almindelig tjeneste, pålagt over- eller merarbejde eller en deltidsansats ekstraarbejde inden for fuldtidsnormen.

Godtgørelse i form af afspadsring kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller søgnehellidag [omlægning af tjenesten].

Afspadsring medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsring, jf. protokollatets § 3.

Hvis afspadsering ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.

Ved arbejde i weekenden ydes både ulempetillæg, jf. arbejdstidsaftalens § 14, og weekendgodtgørelse, jf. protokollatets § 6.

§ 7. Tillæg ved deltagelse i koloniophold, lejrskole mv.

Stk. 1 Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 127,33 kr. [31/3 2000-niveau] pr. påbegyndt dag for deltagelse i koloniophold, lejrskoler, hytteture, studieture mv. [arrangementer med overnatning]. Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. arbejdstidsaftalens § 14.

Stk. 2 Afvikles arrangementer, jf. stk. 1, på lørdage, søndage og helligdage, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 289,62 kr. [31/3 2000-niveau] pr. påbegyndt dag. Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. arbejdstidsaftalens § 14, og weekendgodtgørelse, jf. protokollatets § 6.

§ 8. Hviletid

Stk. 1 Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentligt.

Stk. 2 Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentligt, dog ikke 2 døgn i træk.

Stk. 3 Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Stk. 4 Under deltagelse i koloniophold, lejrskoler, hytteture, studieture mv. [arrangementer med overnatning] ses bort fra kravet om daglig hviletid. Såfremt opholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være indtil 12 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Bemærkning til § 8:

I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

§ 9. Øvrige bestemmelser

I øvrigt gælder følgende bestemmelser i Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv.:

- § 1, stk. 1 og 2. Områdeafgrænsning
- § 5. Arbejdstilrettelæggelse og ændring i tjenesteplan
-
- § 6. Delt tjeneste og pauser
- § 14. Betaling af ulempetillæg
- § 15. Tillæg for aftenarbejde.

København, den den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Protokollat 3

- Fridøgn og fridage (Gælder ikke for pædagogisk personale i folkeskolen)

I tilslutning til aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger mv.

§ 1. Fridøgn

Stk. 1 Der gives en ugentlig fridøgnperiode med en samlet varighed på mindst 55 timer.

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

Stk. 3

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

Stk. 4 Sammenlægning af flere fridøgnperioder sker ved, at perioden forlænges med 24 timer for hver delperiode, som perioden forlænges med.

§ 2. Fridage

Stk. 1 Fridage skal så vidt muligt lægges på søn- og helligdage.

Stk. 2 Der skal gives frihed på mindst 30 af kalenderårets søn- og helligdage. For ansatte, der ansættes i løbet af kalenderåret, gives denne frihed forholdsmæssigt.

Stk. 3 Adgangen til frihed på søn- og helligdage reduceres dog med en dag for hver 11 sygedage i kalenderåret. Derimod medregnes sygeperioder, som falder på søn- og helligdage, ikke som fridage.

Stk. 4 Søn- og helligdage, som falder i ferieperioder, medregnes som fridage.

Stk. 5 Søn- og helligdagsfrihed skal mindst have en varighed på 35 timer.

§ 3. Tildeling af fridage

Stk. 1 Er der ikke givet den aftalte frihed på søn- og helligdage i løbet af et kalenderår, tildeles et antal særlige feriedage i det følgende ferieår.

Stk. 2 For hver mistet fridag til og med 11 gives en halv feriedag afrundet opad til en hel feriedag. For hver yderligere mistet fridag gives én feriedag.

§ 4. Erstatningsfrihed mv.

Stk. 1 Mistede fridage godtgøres snarest med et tilsvarende antal erstatningsfridage med tillæg af yderligere fritid på 50% af den præsterede tjeneste. Tillægges yderligere fritid afrundes opad til hele timer.

Stk. 2 Fridage, som falder indenfor sygeperioder, erstattes ikke.

Stk. 3 Orientering om tildeling af erstatningsfridage skal ske i arbejdstiden og med et varsel på 4 døgn.

Stk. 4 For mistede fridage gives overarbejdsbetaling, hvis de ikke er erstattet med frihed inden udløbet af den kalendermåned, der følger efter normperioden.

Stk. 5 Ved beregning af overarbejdsbetaling for mistede fridage medregnes ikke procenttillægget på 50%, der er nævnt i stk. 1. Der gives mindst betaling for 6 timer pr. dag.

Stk. 6 Hvis den mistede fridag er erstattet med en anden fridag i løbet af normperioden, men der ikke inden fristens udløb er givet den yderligere fritid, som er nævnt i stk. 1, gives der i stedet overarbejdsbetaling.

§ 5. Honorering af tjeneste på en fridag

Stk. 1 En ansat kan efter aftale frivilligt påtage sig ganske kortvarig tjeneste på en fridag, uden at denne betragtes som bortfaldet.

Stk. 2 Der gives overarbejdsbetaling på grundlag af tjenestens varighed med tillæg af 50%. Dog gives mindst betaling for én time.

Stk. 3 Hvis der gøres tjeneste to gange på en fridag, forlænges tiden for det andet tjenesteafsnit med 100%, og der gives mindst betaling for en time for hver tjeneste.

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Elisa Rimpler

Flemming Vinther

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold

KL

BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

FOA - Fag og arbejde

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1 Reglerne omfatter såvel tjenestemandsansatte, reglementsansatte som overenskomstansatte medarbejdere, der er beskæftiget med det direkte arbejde med børn og unge i kommunale daginstitutioner, fritidshjem, klubber og skolefritidsordninger og i selvejende daginstitutioner, hvormed kommunalbestyrelsen har indgået driftsoverenskomst i henhold til dagtilbudslovens § 19, stk. 3, § 52, stk. 3 og § 66, stk. 3.

Stk. 2 Såfremt parterne er enige, kan aftalen udstrækkes til at gælde for andre overenskomstområder.

Bemærkning:

Reglerne finder anvendelse på såvel uddannede som ikke-uddannede medarbejdere, der er ansat eller bliver ansat med henblik på at deltage i det egentlige arbejde med beskæftigelse af børn og unge.

§ 2. Koloniophold

Stk. 1 Reglerne finder anvendelse ved medarbejdernes deltagelse i feriekoloniophold i ind- og udland.

Stk. 2 Ved feriekoloni forstås ture for børn og unge med rekreativt formål af en varighed på over 1 døgn.

Kapitel 2. Betaling

§ 3. Ulempetillæg

For deltagelse i koloniophold ydes ikke-pensionsgivende ulempetillæg for hverdage og søn- og helligdage.

- For hverdage pr. dag: kr. 265, 58 [31/3 2000-niveau]
- For søn- og helligdage pr. dag: kr. 531,18 [31/3 2000-niveau]

Bemærkning:

Tillægget dækker alle former for ulemper under koloniophold, herunder også forpligtelsen til at alle har opsyn med børnene, herunder i fornødent omfang ved ophold i børnenes soverum hele natten.

§ 4. Erstatningsfrihed

Til månedslønnede medarbejdere ydes der erstatningsfrihed for hver dag koloniopholdet varer. Erstatningsfriheden udgør den for en fuldtidsbeskæftiget gennemsnitlige daglige arbejdstid pr. dag [7,4 timer] modregnet den skemalagte arbejdstid. Erstatningsfriheden bør fortrinsvis gives samlet.

§ 5. Løn under koloniophold (månedslønnede)

Stk. 1 Under koloniophold oppebærer månedslønnede medarbejdere deres sædvanlige løn inkl. eventuelle tillæg.

Stk. 2 Deltidsansatte kan få udbetalt erstatningsfriheden som løn.

§ 6. Løn under koloniophold (timelønnede)

Stk. 1 For timelønnede medarbejders deltagelse i koloniophold betales for hver dag koloniopholdet varer normal timeløn for den for en fuldtidsbeskæftiget gennemsnitlige daglige arbejdstid. Herudover ydes ulempetillæg efter § 3.

Stk. 2 For tilrettelæggelse og forberedelse af koloniopholdet ydes normal timeløn for planlagt og præsteret arbejdstid.

§ 7. Udligningsbeløb

Til imødegåelse af lønnedgang for deltagelse i koloniophold ydes der efter anmodning fra den ansatte et beløb på forskellen mellem, hvad den pågældende skulle have modtaget i løn, og hvad den pågældende faktisk har oppebåret.

Bemærkning:

I særlige tilfælde kan der ved klubpersonales deltagelse i weekendophold blive tale om en lønnedgang. Det er derfor aftalt, at der efter anmodning fra ansatte ydes kompensation på forskellen mellem pågældendes normale løn og det faktisk udbetalte beløb for deltagelse i weekendophold.

§ 8. Særlige regler

Stk. 1 Medarbejdernes deltagelse i koloniophold sker på frivillig basis.

Stk. 2 Under medarbejdernes deltagelse i koloniophold suspenderes regler om arbejdstid, fx weekendgodtgørelse og overarbejde.

Stk. 3 Tjeneste i umiddelbar tilslutning til afrejse fra, henholdsvis hjemkomst til institutionen, godtgøres med frihed, der skal være af samme varighed som det præsterede antal timer med et tillæg af 50% afrundet opad til hele timer.

Bemærkning:

Ved tjeneste i umiddelbar tilknytning til afrejse henholdsvis hjemkomst forstås tjeneste inden for samme kalenderdøgn.

Bestemmelsen i stk. 3 indebærer eksempelvis, at der ved koloniophold, der starter fredag kl. 10.00 [institutionen åbner kl. 06.00] medregnes 4 timer + 50% = 6 timer for det personale, der er tilsagt til tjeneste fra kl. 06.00 til kl. 10.00.

I henhold til § 4 medregnes i tjenestetiden 7,4 timer for fredagen. Den skemalagte tjeneste for fredagen medregnes. For personalet, der havde skemalagt tjeneste for fredagen fra kl. 06.00 til kl. 13.00 [7 timer] medregnes 7 timer. Erstatningsfrihed i henhold til § 4 er 0,4 timer [7,4 timer - 7 timer].

Den samlede erstatningsfrihed for fredagen i henhold til § 8, stk. 3, [6 timer] + erstatningsfrihed i henhold til § 4 [0,4 timer] = 6,4 timer.

Koloniopholdet anses for at starte på det tidspunkt, der for afrejsedagen er fastsat som det seneste mødetidspunkt for børnene.

Koloniopholdet anses for at være afsluttet på det tidspunkt, der er fastsat som hjemkomsttidspunkt.

Stk. 4 Arbejdsmiljølovens bestemmelser om hviletid og fridøgn er gældende under koloniopholdet.

§ 9. Kost og logi m.v.

Der ydes under koloni- og weekendophold fri kost og logi samt dækning af eventuelle rejseudgifter.

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1 Aftalen gælder fra 1. april 2013.

Stk. 2 Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015.

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

København, den 29. november 2013

For

KL

Michael Ziegler

Camilla Vendelboe Hagensen

For

BUPL

Henning Pedersen

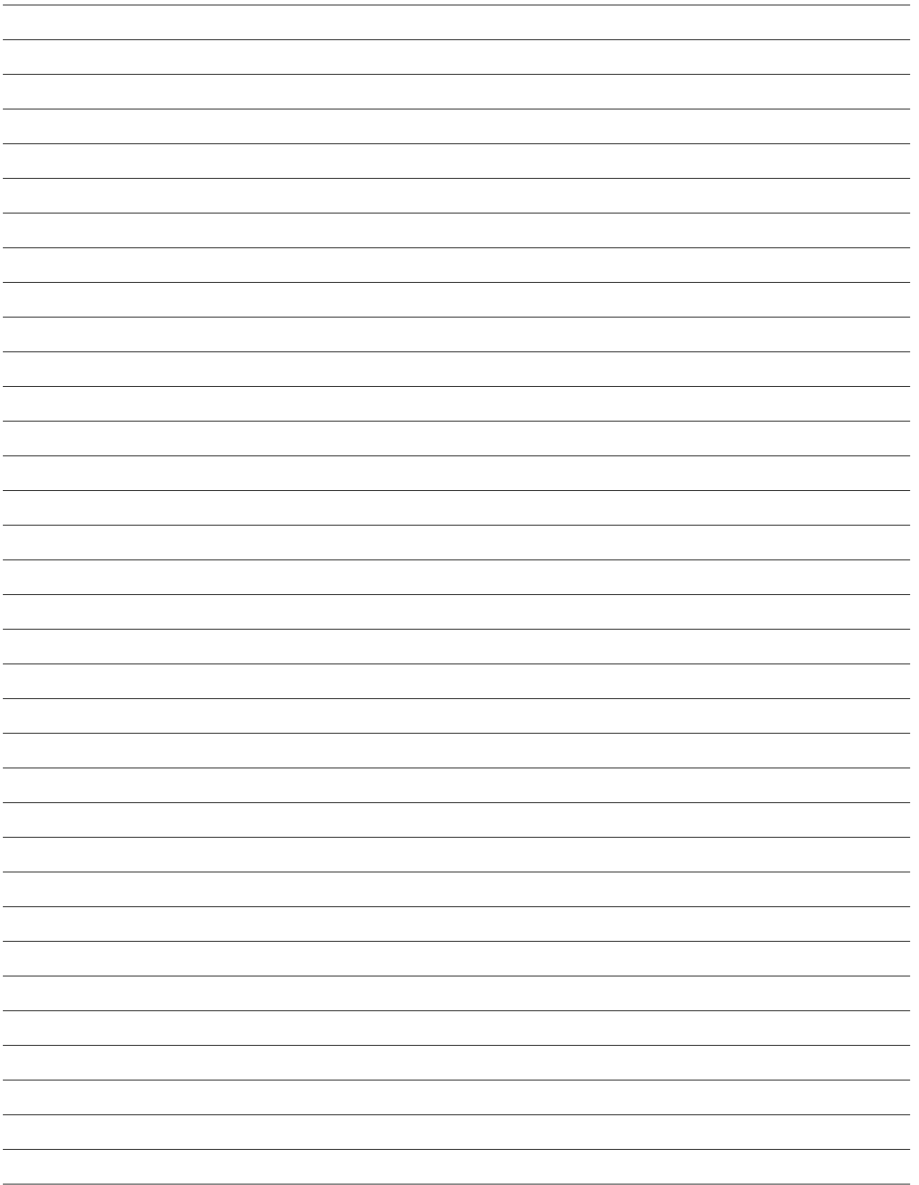
Susanne Gerner Nielsen for Torben Fersløv Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Finn Grønmar



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.