

Overenskomst

- Pædagogisk personale ved kommunale legepladser i Aarhus og Københavns Kommuner, 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	6
§ 1. Hvem er omfattet	6
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	7
Kapitel 2. Månedslønnede	8
§ 3. Løn	8
§ 4. Grundløn	8
§ 5. Funktionsløn	9
§ 6. Kvalifikationsløn	10
§ 7. Resultatløn	12
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg	12
§ 9. Funktionærlov	12
§ 10. Pension	13
§ 11. ATP	15
§ 12. Frit valg	15
§ 13. Arbejdstid	16
§ 14. Betaling for arbejde i tiden kl. 17- 6 samt på søn- og helligdage m.fl.	16
§ 15. Overarbejdsbetaling	17
§ 16. Feriekoloni	18
§ 17. Tjenestedragt	18
§ 18. Barns 1. og 2. sygedag	18

Overenskomst mellem FOA og KL

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og

FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 67.01

Tryknummer: 462

§ 19. Tjenestefrihed	18
§ 20. Opsigelse	18
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	21
Kapitel 3. Timelønnede	23
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling	23
§ 23. Pension	23
§ 24. Opsigelse	24
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	24
Kapitel 4. Elever	24
§ 26. Lovgrundlag	24
§ 27. Løn og lønberegning	25
§ 28. Løn til vokselever	25
§ 29. Sygdom	26
§ 30. Arbejdstid	26
§ 31. Ophør af uddannelsesaftale	27
§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	28
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	29
Protokollat 1 – Elever (EUV 1)	30
§ 1 Områdeafgrænsning	30
§ 2. Løn	30
§ 3. Pension	31
§ 4. Ophør af uddannelsesaftale	31
§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse	32

Protokollat 2 – Forskellige overgangsbestemmelser	33
Kapitel 1. Overgangsbestemmelser for pædagogmedhjælpere, der pr. 1. april 1998 overgik til Ny Løn	33
Protokollat 3 – Kompetenceudvikling/udviklingsplan	34
§ 1. Formål	34
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	34
§ 3. Drøftelse	35
Protokollat 4 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	37
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	37
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere	37
Protokollat 5 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	39
Bilag A – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn	42
Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	44

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1 Overenskomsten omfatter personer, der er ansat som

1. legepladspædagoger
2. legepladsmedarbejdere
3. pædagogiske assistenter
4. elever under uddannelse til pædagogisk assistent (ordinære), jf. Kapitel 4 og
5. elever under uddannelse til pædagogisk assistent som EUV1, jf. Protokollat 1 ved de offentlige legepladser i Aarhus og Københavns Kommuner.

Stk. 2 Ved en legepladspædagog forstås en person, der har gennemført en af følgende uddannelser:

1. Pædagoger, der har gennemført uddannelsen til pædagog, jf. bekendtgørelse nr. 354 af 7. april 2017 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.
2. Ældre uddannelser: børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen, fritidspædagog (to-årig eller tre-årig uddannelse), børnehavepædagog (to-årig eller tre-årig uddannelse), socialpædagog (tre-årig uddannelse [socialpædagogisk forsøgsuddannelse]) fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (tre-årig uddannelse til socialpædagog).

Bemærkning til stk. 1, punkt 3-5:

Ved pædagogiske assistenter forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent jf. loven om erhvervsuddannelser [for tiden LBK nr 1868 af 28/09/2021] og BEK nr 526 af 27/04/2020 om uddannelsen til pædagogisk assistent.

Personer, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse [PGU], og personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent [PAU], behandles i overenskomstmæssig sammenhæng ens.

Ved elever forstås elever under den pædagogiske assistentuddannelse, jf. loven om erhvervsuddannelser, dvs. elever som gennemfører uddannelsen som ordinære elever, jf. punkt 4, eller som EUV 1, jf. punkt 5.

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.

Stk. 3 Den respektive arbejdsgiverpart kan efter forhandling med FOA – Fag og Arbejde, godkende, at personer, der har gennemgået andre end de i stk. 2 nævnte uddannelser, omfattes af overenskomstens bestemmelser om uddannede.

Stk. 4 Efter aftale mellem kommunalbestyrelsen og den lokale afdeling af FOA – Fag og Arbejde, kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

§ 2. 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 time-løn, jf. Kapitel 3.

Bemærkning

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

Stk. 3 Elever under pædagogisk assistentuddannelse (ordinære) aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 4.

Stk. 4 Elever under pædagogisk assistentuddannelse (EUV 1) aflønnes med månedsløn, jf. Protokollat 1.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1 Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2 Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af:

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

Bemærkning:

Fællesaftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, procedure-aftaler, rets- og interessetvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

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

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

Stk. 5 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6 De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

§ 4. Grundløn

Stk. 1 Grundlønnen dækker de funktioner, man er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet.

Stk. 2 Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin 1. april 2019	0.21 Løntrin 1. april 2022
Legepladspædagog	25 + 2.770 kr.	25 + 4.570 kr. 0.21
Legepladsmedarbejdere over 18 år	14	14
Pædagogiske assistenter	20 + 1000 kr.	20 + 1000 kr.

Lønseddelttekst: Grundløn og grundlønstillæg

Grundlønstillægget til pædagogiske assistenter ydes indtil medarbejderen opnår 4 års samlet beskæftigelse som legepladsmedarbejder/pædagogisk assistent. Se i øvrigt § 6, stk. 1, punkt III, nr. 1

Stk. 3 0.21 Grundlønsforhøjelsen for legepladspædagoger 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

§ 5. Funktionsløn

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

Stk. 2 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 ulempetillæg [04.86].

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales. Vejledende kriterier for funktionsløn, se Bilag A.

§ 6. Kvalifikationsløn

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

Stk. 2**I. Legepladspædagoger**

1. Legepladspædagoger, som efter 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2, ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 29 + 1.170 kr. **0.21** [pr. 1. april 2022: løntrin 29 + 2.970 kr.] **0.21**, aflønnes efter løntrin 29 + 1.170 kr. **0.21** [pr. 1. april 2022: løntrin 29 + 2.970 kr.] **0.21**

Lønseddelttekst: Erfaring 6 år

Legepladspædagoger, som efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2, ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 33 + 1.170 kr. **0.21** [pr. 1. april 2022: løntrin 33 + 2.970 kr.] **0.21**, aflønnes efter løntrin 33 + 1.170 kr. **0.21** [pr. 1. april 2022: løntrin 33 + 2.970 kr.] **0.21**

Lønseddelttekst: Erfaring 10 år

Bemærkning:

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

Såvel den udbetalte løn som den pensionsgivende løn for legepladspædagoger skal svare til aflønning efter løntrin 29 + 1.170 kr. **0.21** [pr. 1. april 2022: løntrin 29 + 2.970 kr.] **0.21** henholdsvis løntrin 33 + 1.170 kr. **0.21** [pr. 1. april 2022: løntrin 33 + 2.970 kr.] **0.21**.

II. Legepladsmedarbejdere

1. Legepladsmedarbejdere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse som måneds-lønnet legepladsmedarbejder, ydes et kvalifikationslønstillæg på 3 løntrin + 1.000 kr.
Lønseddeltekst: Erfaring 4 år
2. Legepladsmedarbejdere, som har 11 års sammenlagt beskæftigelse som månedslønnet legepladsmedarbejder, ydes et kvalifikationslønstillæg på yderligere 3 løntrin.
Lønseddeltekst: Erfaring 11 år

Bemærkning:

Oversigt over lønforløbet for legepladsmedarbejdere over 18 år:

Legepladsmedarbejdere	Pr. 1. april 2019
Grundløn	14
4 års erfaring	17 + 1.000 kr.
6 år erfaring	20 + 1.000 kr.

III. Pædagogiske assistenter

1. Pædagogiske assistenter, som har 4 års samlet beskæftigelse som legepladsmedarbejder/pædagogisk assistent, ydes et kvalifikationslønstillæg på 3 løntrin.
Lønseddeltekst: Erfaring 4 år
Grundlønstillægget, jf. § 4, stk. 2, videreføres ikke ved udmøntning af de 3 løntrin for 4 års samlet beskæftigelse som legepladsmedarbejder/pædagogisk assistent.
2. Pædagogiske assistenter, som har 6 års samlet beskæftigelse som legepladsmedarbejder/pædagogisk assistent, ydes et kvalifikationslønstillæg på yderligere 3 løntrin.
Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

Bemærkning:

Oversigt over lønforløbet for pædagogiske assistenter:

Pædagogiske assistenter	Pr. 1. april 2019
Grundløn	20 + 1.000 kr.
4 års erfaring	23
6 år erfaring	26

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

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

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

§ 7. 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 anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning.

§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg

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

§ 9. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20. Opsigelse og § 21. Øvrige ansættelsesvilkår [månedslønnede].

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, [jf. funktionærlovens § 5], værnepligt [jf. funktionærlovens § 6], fratrædelsesgodtgørelse [jf. funktionærlovens § 2a] samt efterløn [jf. funktionærlovens § 8].

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

§ 10. Pension

Stk. 1 Kommunen opretter pensionsordning:

1. i Sampension KP Livsforsikring for legepladspædagoger, som er fyldt 21 år,
2. i PenSam Gruppen for legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag for legepladspædagoger udgør:

- a) 16,67% af de pensionsgivende lønde, hvis legepladspædagogen vælger pensionsforhøjelse, jf. § 12,
- b) 13,50% af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 12.

Det samlede pensionsbidrag for legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter udgør:

- a) 14,87% 0.21 [pr. 1. april 2022: 15,32%] 0.21 af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 12,
- b) 12,93% 0.21 [pr. 1. april 2022: 13,38%] 0.21 af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 12

$\frac{1}{3}$ 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.

Stk. 2 For PGU-elever og pædagogiske assistentelever etableres der efter endt elevtid en pensionsordning på 12,5 %, medmindre betingelserne i stk. 1, punkt 2, er opfyldt.

Stk. 3 Bestemmelsen i § 10 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, pensionerede reglementsansatte og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning

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

Stk. 4 Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog bemærkningerne til § 5, stk. 2, og § 6, stk. 3. Eventuel pension af resultatløn følger af § 7. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde. Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin. Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

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

Stk. 6 Kommunen indbetaler pensionsbidraget for legepladspædagoger til Sampension KP LIVSFORSIKRING A/S, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.

Kommunen indbetaler pensionsbidraget for legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter til Pen-Sam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum.

Bemærkning:

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

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

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionskassen månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 7 Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1 og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 8 Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 9 For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et beløb, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling betales beløbet månedsvis, og der gælder følgende:

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

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

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

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge mellem udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget som overstiger:

- a) 13,50% for legepladspædagoger.
- b) 12,93% 0.21 [pr. 1. april 2022: 13,38%] 0.21 for legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter.

Stk. 2 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- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltækst: Fritvalgstillæg

Stk. 3 Foretages intet aktivt valg, ydes udbetaling.

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

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftlig. 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.

§ 13. Arbejdstid

Stk. 1 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af kommunen.

Stk. 2 Arbejde i aften/natperioden kan afregnes ved at yde et tillæg på $\frac{2}{3}$ af timelønnen pr. times arbejde i aften/natperioden, i stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i aften/natperioden, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den [lokale] repræsentant fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

§ 14. Betaling for arbejde i tiden kl. 17- 6 samt på søn- og helligdage m.fl.

Stk. 1 De i Aarhus Kommune ansatte oppebærer følgende ikke-pensionsgivende godtgørelser:

1. For arbejde udført i tidsrummet mellem kl. 17.00 og 6.00: 19,23 kr.
2. For arbejde udført på søn- og helligdage: 42,33 kr.

Stk. 2 De i Københavns Kommune ansatte oppebærer følgende ikke-pensionsgivende godtgørelser:

1. For arbejde udført i tidsrummet mellem kl. 17.00 og 6.00 samt på søn- og helligdage: 19,46 kr.
2. For tjeneste på lørdage efter kl. 11.00, på søn- og helligdage kl. 00.00 - 24.00, på mandage kl. 00.00 - 04.00, 1. maj kl. 00.00 - 24.00 samt grundlovsdag efter kl. 12.00: 23,10 kr.

§ 15. Overarbejdsbetaling

Stk. 1 Som overarbejde betragtes tjeneste, der er pålagt udover den i § 13 aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ved tjenesteliste eller lignende, ekstratjeneste og tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste.

Stk. 2 Forekommende overarbejde kan godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af henholdsvis 50% og 100% beregnet efter nedenstående regler.

Stk. 3 Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraft-situationen 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 Overarbejde, der ikke godtgøres med frihed, aflønnes med en timeløn beregnet som $\frac{1}{1924}$ af årslønnen jf. §§ 4, 5, og 6 med tillæg af henholdsvis 50% og 100%. Overarbejdsbetaling pr. time beregnes på grundlag af en sats, som fremkommer ved at dividere årslønnen, jf. §§ 4, 5 og 6 med 1924.

De med tillæg af 50% beregnede satser ydes for de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør på ugens 5 første hverdage [mandag-fredag], samt for indtil 3 overarbejdstimer [i København dog 2 timer] på arbejdsfri lørdage før kl. 12.00. De med tillæg af 100% beregnede satser ydes for andet overarbejde.

Stk. 5 Satser i henhold til stk. 4 ydes efter den lønmæssige placering den 1. i den måned, hvori overarbejdsbetalingen kommer til udbetaling.

Stk. 6 Når en legepladspædagog tilsiges til at udføre overarbejde, skal dette meddeles vedkommende dagen forud. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på kr. 27,84 kr. Samme regel gælder for deltidsansatte, der tilsiges til at udføre merarbejde.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på cirkulære nr. 18 af 28. juni 1977, nr. 19 af 30. marts 1981 og nr. 49 af 13. december 1983.

§ 16. Feriekoloni

Der er lokalt mulighed for at aftale anvendelse af de koloniregler, der gælder for daginstitutionsområdet [63.01].

§ 17. Tjenestedragt

Kommunen kan efter forhandling med de ansatte fastsætte nærmere regler for ydelse af arbejdstøj til ansatte efter denne overenskomst.

Bemærkning:

Der er for Københavns Kommunes vedkommende med FOA – Fag og Arbejde enighed om, at den nuværende ordning, hvorefter der ydes en tøjgodtgørelse på kr. 600,- årligt, kan fortsætte, indtil andet aftales jf. ovenfor.

§ 18. 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.

§ 19. Tjenestefrihed

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

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

§ 20. Opsigelse

Stk. 1 Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller

siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel [120-dages reglen] finder ikke anvendelse.

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.

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

Stk. 3 Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

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 Organisationens kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold. Organisationens 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 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. 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 udpegningsopmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege denne. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegningsopmand 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 kommunen 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 kommune 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 ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

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

Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Bemærkning:

Såfremt en månedslønnet legepladsmedarbejder fungerer i en legepladsleders sted under dennes fravær, ydes der funktionsvederlag efter de i aftalen om midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) [04.51] gældende regler.

Funktionsvederlaget aftales lokalt.

Kan der ikke opnås enighed, beregnes tillægget som forskellen mellem den pågældendes løn og lønnen til en legepladspædagog efter § 4.

Stk. 2 Seniordage

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

1. 2 dage fra og med det kalenderår vedkommende fylder 58 år,
2. 2 dage fra og med det kalenderår vedkommende fylder 59 år og
3. 2 dage fra og med det kalenderår vedkommende fylder 60 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 58 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	2 dage	6 dage

Stk. 3 Kombinationsansættelse

Legepladsmedarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst, er omfattet af Rammeaftalen om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne [41.11].

Stk. 4 Udviklingsplan

Legepladspersonale efter denne overenskomst med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet er omfattet af supplerende aftaler om kompetenceudvikling/ udviklingsplan, jf. Protokollat 3.

Stk. 5 Kompetencefond

Legepladspersonale 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

Legepladspersonale 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

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

Stk. 8 Personalegoder

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1 Timelønnen er $\frac{1}{1924}$ af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

Stk. 2 Lønnen udbetales månedsvist bagud.

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

§ 23. Pension

Stk. 1 Kommunen opretter pensionsordning for

1. timelønnede, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 52 ugers sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.
- Det samlede pensionsbidrag fremgår af § 10, stk. 1. Timelønnede er ikke omfattet af fritvalgsordningen i § 12.

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

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2 I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 3, 4, 6, 7, 8 og 9.

§ 24. Opsigelse

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

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Timelønnede er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

- § 11. ATP
- § 12. Arbejdstid
- § 13. Betaling for arbejde i tiden kl. 17-6 samt på søn- og helligdage m.fl.
- § 14. Overarbejdsbetaling
- § 16. Feriekoloni

Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår

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

Bemærkning:

Timelønnede, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Kapitel 4. Elever

§ 26. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

Bemærkning:

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

§ 27. Løn og lønberegning

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

	Løn pr. 1. april 2021 [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.	7.979,20 kr.
Elever, som er fyldt 18 år, 13 og flg. måned:	8.431,33 kr.	8.472,25 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	6.321,56 kr.	7.979,20 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	6.321,56 kr.	8.472,25 kr. 0.21

Lønseddeltæks: Månedsløn

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

Bemærkning:

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

Stk. 2 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

§ 28. Løn til voksnelever

Stk. 1 Den 1. april 2021 - 31. marts 2022:

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

0.21 Den 1. april 2022:

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

- pædagogmedhjælper,
- dagplejer,
- omsorgs- og pædagogmedhjælper,
- klubmedarbejder,

- legepladsmedarbejder,
 - ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til Protokollat 1 til Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.,
 - pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold.
- Ansættelse med mindst 24 timer i gennemsnit pr. uge medregnes fuldt ud. Ansættelse med mellem 8 og 24 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse medregnes med 50%.
Ansættelse som elev medregnes ikke.

Bemærkning:

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

Stk. 2 Månedslønnen for voksnelever under uddannelse til pædagogisk assistent er løntrin 14 [31/3 2000 niveau].

Bemærkning:

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

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

Stk. 4 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

§ 29. Sygdom

Stk. 1 Elever får løn under sygdom.

§ 30. Arbejdstid

Stk. 1 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

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

Bemærkning:

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

For elever aflønnet efter §§ 27 og 28 inkluderer lønnen godtgørelse for arbejde i aften-, og nat og weekendperioden.

Stk. 3 Ved elevernes 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.

§ 31. Ophør af uddannelsesaftale

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

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

Bemærkning:

Underretningen sendes digitalt til:

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.

§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)**Stk. 1 Øvrige bestemmelser**

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

§ 11	ATP
§ 18	Barns 1. og 2. sygedag
§ 19, 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 interesselister og gennemsnitslønngaranti i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 4 Ferie

Ferie afholdes i vidst muligt omfang uden for praktikperioden.

Bemærkning:

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

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

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

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

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

København, den 1. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Protokollat 1

– Elever (EUV 1)

§ 1 Områdeafgrænsning

Dette protokollat omfatter ansat pædagogisk personale ved kommunale legepladser i Aarhus og Københavns Kommuner,

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

Bemærkning:

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

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

§ 2. Løn

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

Ved fravær af under en dags varighed betales der 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 månedsvist 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 som et forløb over et antal hele uger.

§ 3. Pension

For legepladsmedarbejdere der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1, jf. § 1, indbetales under uddannelsen det pensionsbidrag, som den pågældende oppebar forud for uddannelsens påbegyndelse. Indbetaling sker som anført i overenskomstens § 10, stk. 6.

§ 4. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1 Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i Erhvervsuddannelsesloven.

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

Efter at have gennemført og bestået pædagogisk assistentuddannelse som EUV 1, jf. §1, vil en ansat ved umiddelbar tilbagevenden til samme kommune, som den ansatte var ansat i under uddannelsen, være berettiget til at få uddannelsesperioden medregnet i beskæftigelsesancienniteten.

København, den 1. marts 2022

Før

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

Før

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Protokollat 2

- Forskellige overgangsbestemmelser

Kapitel 1.

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

Stk. 1 Ansatte efter denne overenskomst, som var ansat den 31. marts 1998 i forbindelse med gruppens overgang til ny løndannelse, bevarede i denne forbindelse som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. [Personlig løngaranti].

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Stk. 2 Ansatte efter denne overenskomst, der oppebærer overgangstillæg ydet i forbindelse med overgangen til ny løndannelse pr. 1. april 1998, bibeholder disse tillæg uændret under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra situationer, hvor den pågældende ansættes i en stilling på et andet grundlønstrin. Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg, ligesom det ikke indgår i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

København, den 1. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Protokollat 3

– *Kompetenceudvikling/udviklingsplan*

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

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

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

§ 1. Formål

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

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

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

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1 Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejderne og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres. Udviklingsplanerne kan være individuelle eller gruppe-/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 1. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Protokollat 4

– 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 1. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Protokollat 5

– Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. [fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon].

b) Sundhedsordninger

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

[fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsvurdering, zoneterapi].

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

Protokollatet 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 1. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Finn Grønmar

Bilag A

- Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Funktionsløn:

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 overlape hinanden:

- Brugergruppens sammensætning, forældre/børn,
- stedfortræderfunktion,
- legepladsens karakter (fx speciallegeplads),
- opgaver i forhold til særlige børne/ungegrupper (handicappede, fremmedsprogede, lokalområde o.l.),
- legepladsens åbningstider,
- konkrete forhold i arbejdstilrettelæggelsen,
- fysiske/geografiske rammer,
- særlige arbejdsopgaver (fx dyrehold),
- projekt/udviklingsarbejde,
- stillingens indhold, grader af ansvar,
- undervisningsopgaver.

Kvalifikationsløn:

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 overlape hinanden:

- Erfaring, som kan måles på flere måder,
- erfaring inden for fagområdet,
- erfaring uden for faget,
- erfaring på arbejdsstedet,
- erfaring med flere arbejdssteder inden for kommunen,
- erfaring med særlige arbejdsopgaver,
- relevant efter/videreuddannelse.

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

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

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

1 Se § 32, stk. 4, for supplerende bestemmelse.

2 Se § 32, stk. 4, for supplerende bestemmelse.

21	Barsel mv. [05.13] og barselsudligning [05.14]	Ja	Ja ³	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn [05.15]	Ja	Ja	Ja
23	Seniorpolitik [05.21]	Ja	Ja ⁴	Ja ⁵
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 kapital [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

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

4 Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

5 Kun omfattet af bestemmelser om seniordage

APRIL 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.