

# Overenskomst

- Pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning, bortset fra central pladsanvisning i Frederiksberg Kommune, 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](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

Venlig hilsen

FOA, FOA Overenskomst  
forha001@foa.dk

# Indhold

<b>Kære medlem af FOA</b>	3
<b>Kapitel 1. Områdeafgrænsning</b>	8
§ 1. Hvem er omfattet	8
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	9
<b>Kapitel 2. Månedslønnede</b>	10
§ 3. Løn	10
§ 4. Grundløn	11
§ 5. Funktionsløn	11
§ 6. Kvalifikationsløn	12
§ 7. Resultatløn	13
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	13
§ 9. Funktionærlov	13
§ 10. Pension	14
§ 11. ATP	16
§ 12. Frit valg	16
§ 13. Arbejdstid	17
§ 14. Deltidsbeskæftigelse	17
§ 15. Overarbejde for dagplejepædagoger og stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger og pædagoger i pladsanvisningen	17
§ 16. Arbejde i forskudt tid	18
§ 17. Telefongodtgørelse	19
§ 18. Barns 1. og 2. sygedag	19

Overenskomst mellem FOA og KL

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og

FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 65.01

Tryknummer: 488

§ 19. Tjenestefrihed	19
§ 20. Udgifter ved tjenesterejser	19
§ 21. Opsigelse	19
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	21
<b>Kapitel 3. Timelønnede</b>	<b>23</b>
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling	23
§ 24. Pension	23
§ 25. Søgnehelligdage	24
§ 26. Opsigelse og sygdom	24
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	25
<b>Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse</b>	<b>25</b>
§ 28. Ikrafttræden og opsigelse	25
<b>Protokollat 1 – Personlig løngaranti og overgangstrin/- tillæg</b>	<b>26</b>
<b>Protokollat 2 – Kompetenceudvikling/Udviklingsplan</b>	<b>27</b>
§ 1. Formål	27
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	27
§ 3. Drøftelse	28
<b>Protokollat 3 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob</b>	<b>30</b>
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	30
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere	30
<b>Protokollat 4 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder</b>	<b>32</b>

<b>Bilag A – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn</b>	35
<b>Bilag B – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)</b>	36



---

## Kapitel 1. Områdeafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

**Stk. 1** Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som stedfortræder eller dagplejepædagog ved kommunale dagplejeordninger til at føre tilsyn med dagplejehjem og evt. gæstedagplejehuse, som har gennemgået en af følgende uddannelser:

- a) Pædagoger, der har gennemført uddannelsen til pædagog, jf. bekendtgørelse nr. 354 af 7. april 2017 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog,
- b) Diakoner af den socialpædagogiske linje (fra Diakonskolen i Aarhus),
- c) Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland,
- d) Pædagoguddannelsen på Færøerne, eller
- e) Tidligere uddannelser: Børneforsorgspædagog af almenlinien og småbørns-linien, Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse), Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særforsorgen, Socialpædagog (3-årig uddannelse [socialpædagogisk forsøgsuddannelse]), Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog) og andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

#### **Bemærkning:**

Der henvises til bestemmelser om formidlet dagpleje i lov om dag-, fritids- og klubtilbud mv. til børn og unge (dagtilbudsloven), for tiden LBK nr 1326 af 09/09/2020.

og som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

#### **Bemærkning:**

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. nr. 2, findes i KL's overenskomstnummer 01.30.

**Stk. 2** Overenskomsten omfatter endvidere:

1. pædagogisk uddannet personale med nordiske uddannelser svarende til stk. 1, litra a)

**Bemærkning:**

For så vidt angår de nordiske uddannelser er udgangspunktet, at det er den ansættende myndighed, der foretager vurderingen.

2. pædagoger i pladsanvisningen, og

**Bemærkning:**

Der henvises til bestemmelser om central pladsanvisning i lov om dag-, fritids- og klubtilbud mv. til børn og unge [dagtilbudsloven] for tiden LBK nr. 1326 af 09/09/2020.

3. andre end de i stk. 1 nævnte uddannelser, såfremt overenskomstens parter er enige herom.

**Stk. 3** Kommunalbestyrelsen kan efter forudgående forhandling med den lokale afdeling af FOA - Fag og Arbejde give dispensation fra uddannelseskravene for det konkrete ansættelsesforhold.

**Stk. 4** Overenskomsten omfatter ikke:

1. tjenestemænd og
2. ansatte ved beskæftigelsesarbejder for erhvervshæmmede og ved revalideringsforanstaltninger, jf. lov om social service og lov om aktiv socialpolitik.

**§ 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.

---

## 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** De ansatte er omfattet af:

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

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

**Stk. 4** Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

**Stk. 6** Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelsen efter denne overenskomst har været forudlønnede, bevarer retten til forudløn som en personlig ordning.

**Stk. 7** 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”.

#### § 4. Grundløn

**Stk. 1** Grundlønnen dækker de funktioner, den ansatte er i stand til at varetage som nyudnævnt/nyansat. For stedfortrædere og dagplejepædagoger indgår endvidere betaling for deltagelse i rådighedsordning i grundlønnen.

**Stk. 2** Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin	0.21 Løntrin pr. 1. april 2022 0.21
Stedfortrædere	29 + 500 kr.	29 + 1.500 kr.
Dagplejepædagoger	27 + 1.080 kr.	27 + 2.400 kr.
Pædagoger i pladsanvisningen	32 + 500 kr.	32 + 1.500 kr.

Lønseddelttekst: Grundløn og grundlønstillæg

#### Bemærkning:

Stedfortrædere er alene pligtige til at varetage ledelsesopgaver ved lederens fravær. Opmærksomheden henledes på, at kommunalbestyrelsen kan pålægge en dagplejepædagog at fungere som stedfortræder og deltage i telefontræffetid om morgenen i hjemmet.

**Stk. 3** 0.21 Grundlønsforhøjelsen 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 ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger udover de funktioner, der forventes varetaget for grundlønnen.

### **Stk. 2 Obligatorisk funktionsløn stedfortrædere.**

For stedfortrædere i dagplejen, ansat efter 31. marts 1998, ydes som minimum et pensionsgivende funktionsstillæg på 6.900 kr. årligt (31/3 2000-niveau). Lokalt kan aftales et højere tillæg.

Lønseddeltækst: Funktionstillæg

**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 i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. aftale om konvertering til årligt ulempetillæg [04.86].

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og til enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

### **Bemærkning:**

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen 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 funktions- og kvalifikationsløn, se Bilag A.

## **§ 6. Kvalifikationsløn**

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

**Stk. 2** Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

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 aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som 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 ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

Det er ikke en forudsætning for 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 overgangstrin/-tillæg**

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg findes i Protokollat 1.

**§ 9. Funktionærlov**

For ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 21. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår [månedslønnede].

**Bemærkning:**

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

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

## § 10. Pension

### Stk. 1

1. Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Sampension KP Livsfor- sikring A/S med virkning fra ansættelsen.
  - a) Det samlede pensionsbidrag for dagplejepædagoger udgør:
  - b) 14,21% af de pensionsgivende løndelev **0.21** [pr. 1. april 2022: 14,42%] **0.21**, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 12
  - c) 13,14% af de pensionsgivende løndelev **0.21** [pr. 1. april 2022: 13,35%] **0.21**, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 12

Det samlede pensionsbidrag for stedfortrædere og pædagoger i pladsanvisningen udgør:

14,42% af de pensionsgivende løndelev, hvis den ansatte vælger pensionsfor- højelse, jf. § 12

13,35% af de pensionsgivende løndelev, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 12  
1/3 af det samlede pensionsbidrag anses for den ansattes egetbidrag.

**Stk. 2** Bestemmelsen i § 10 gælder ikke for pensionerede tjenestemænd i staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, der får udbetalt tjenestemandspension, pensionerede reglementsansatte og andre, der får udbetalt egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

### **Bemærkning:**

Ansatte på delpension er i relation til stk. 2 ikke at betragte som pensionerede og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

**Stk. 3** Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog bemærkning til § 5, stk. 3, og § 6, stk. 2.

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 pensions- bidraget af dette tillæg.

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

**Stk. 5** Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Sampension KP Livsforsikring A/S, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.  
Pensionsordningen indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

**Stk. 6** Den ansattes rettigheder er fastsat i de regulativer, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningen.

**Stk. 7** Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokale løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1. Ved pensionsforbedringer forudsættes, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

**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 beløbet indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling betales beløbet månedsvissamtidig med lønnen, 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.

**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.

**§ 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) 13,14% for dagplejepædagoger 0.21 (pr. 1. april 2022: 13,35%) 0.21
- b) 13,35%. For stedfortrædere og pædagoger i pladsanvisningen.

**Stk. 2** Ved udbetaling betales beløbet månedsvis samtidig med lønnen, 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 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 for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer, der som hovedregel fordeles på ugens 5 første hverdage. Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

**Stk. 2** Telefontræffetid om morgenen i hjemmet for stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger indregnes i arbejdstiden med halvdelen.

**Bemærkning:**

Såfremt dagplejepædagoger pålægges, at morgentelefontræffetid skal udføres udenfor tjenestestedet, fastsættes vilkårene herfor efter lokal forhandling.

**Stk. 3** Stedfortrædere, der hidtil har fået telefontræffetid om morgenen indregnet med mere end halvdelen, opretholder sådan aftale som en personlig ordning.

**Bemærkning:**

Parterne er enige om, at aftenmøder vil kunne skemalægges og således indregnes i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for dagplejepædagoger og stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger og pædagoger i central pladsanvisning.

### § 14. Deltidsbeskæftigelse

**Stk. 1** Der kan, såfremt forholdene tillader det, gives adgang til deltidsbeskæftigelse.

**Stk. 2** Arbejdstiden for deltidsbeskæftigede tilrettelægges med et fast gennemsnitligt antal timer pr. uge.

**Stk. 3** Tilsigelse til merarbejde skal meddeles pågældende dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til merarbejde udover en time ydes et ikke-pensionsgivende tillæg pr. gang på kr. 26,64.

### § 15. Overarbejde for dagplejepædagoger og stedfortrædere ved kommunale dagplejeordninger og pædagoger i pladsanvisningen

**Stk. 1** Forekommende overarbejde godtgøres som udgangspunkt, jf. stk. 3, med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af henholdsvis 50% og 100% beregnet efter nedenstående.

**Stk. 2** Overarbejde bør varsles senest dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde udover 1 time ydes et ikke-pensionsgivende tillæg pr. gang på kr. 26,64.

**Stk. 3** Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejds-kraftsituationen 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** Hvis overarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 5-8. Der kan mellem de lokale parter indgås aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

**Stk. 5** Beordret og kontrollabelt overarbejde aflønnes med timeløn beregnet som  $\frac{1}{4}$ <sup>1924</sup> af pågældendes nettoårsløn efter §§ 3-6 med tillæg af henholdsvis 50% og 100%.

**Stk. 6** De med tillæg af 50% beregnede satser ydes for de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør samt for indtil 3 overarbejdstimer på arbejdsfri lørdage før kl. 12.00.

**Stk. 7** De med tillæg af 100% beregnede satser ydes for andet overarbejde.

**Stk. 8** For deltidsbeskæftigede ydes kun godtgørelse for overarbejde, hvis arbejdet strækker sig ud over kontorets normale arbejdstid den pågældende dag. For deltagelse i aftenmøder ydes dog godtgørelse for overarbejde, såfremt den deltidsbeskæftigedes faste ugentlige arbejdstid overskrides.

## **§ 16. Arbejde i forskudt tid**

**Stk. 1** I KL's forhandlingsområde ydes betaling for arbejde i forskudt tid på hverdage efter Aftale om arbejde i forskudt tid og holddrift.

**Stk. 2** I Københavns og Frederiksberg kommuner ydes betaling efter de for tjenestemænd gældende regler.

### § 17. Telefongodtgørelse

Telefonudgifter godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

### § 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. Udgifter ved tjenesterejser

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

### § 21. 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 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 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 udpeges af KL og 2 af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand 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 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.

**§ 22. 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.

**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 dag i det kalenderår vedkommende fylder 58 år

**Bemærkning:**

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

Samlet har de ansatte således dermed ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn 5 dage fra det kalenderår, de fylder 60 år.

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

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

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

**Stk. 3 Udviklingsplan**

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 2.

**Stk. 4 Kompetencefond**

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

**Bemærkning**

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

**Stk. 5 Tryghedspulje**

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen [05.45].

**Bemærkning:**

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

**Stk. 6 Fleksjob**

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 3.

**Stk. 7 Personalegoder**

Ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 4.

---

## Kapitel 3. Timelønnede

**§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling**

**Stk. 1** Timelønnen er  $\frac{1}{1924}$  af årslønnen i henhold til §§ 3-6.

**Stk. 2** 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".

**§ 24. Pension**

**Stk. 1** Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Sampension KP Livsforsikring A/S for:

1. ansatte, som 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:

- a) 14,21% **0.21** (pr. 1. april 2022: 14,42%) **0.21** af de pensionsgivende løndelev for dagplejepædagoger.
- b) 14,42% af de pensionsgivende løndelev for stedfortrædere og pædagoger i pladsanvisningen.

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

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

**Bemærkning:**

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

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

**Stk. 2** Ansatte, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

**Stk. 3** I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 2, 3, 5, 6, 7, 8 og 9.

**§ 25. Søgnehelligdage**

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

**§ 26. Opsigelse og sygdom**

**Stk. 1** For timelønnede kan ansættelsesforholdet ophæves fra dag til dag. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

**Stk. 2** Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om sygedagpenge [for tiden LBK nr. 223 af 12/02/2021].



### § 27. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

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

§ 11, ATP

§ 13, Arbejdstid

§ 15, Overarbejde

§ 16, Forskudt tid

§ 20, Udgifter ved tjenesterejser

**Stk. 2** Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag B.

---

## Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

### § 28. Ikrafttræden og opsigelse

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

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

**Stk. 3** Indtil der indgås en ny overenskomst, fastlægges lønnen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 6. januar 2022

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Ida Chidekel*

For

**FOA - Fag og Arbejde**

*Kim Henriksen*

*Magnus Herold Gudmundsson*

---

## Protokollat 1

### – Personlig løngaranti og overgangstrin/- tillæg

**Stk. 1** Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 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. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

#### **Bemærkning:**

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

**Stk. 2** Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 blev ydet 1 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i kommunen.

**Stk. 3** Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

København, den 6. januar 2022

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Ida Chidekel*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Kim Henriksen*

*Magnus Herold Gudmundsson*

---

## Protokollat 2

### – *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](http://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 6. januar 2022

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Ida Chidekel*

For

**FOA - Fag og Arbejde**

*Kim Henriksen*

*Magnus Herold Gudmundsson*

---

## Protokollat 3

### – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

#### § 1. Ansat før 1. januar 2013

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

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

**Stk. 3** Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale 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 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 6. januar 2022

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Ida Chidekel*

For

**FOA - Fag og Arbejde**

*Kim Henriksen*

*Magnus Herold Gudmundsson*

---

## Protokollat 4

### **– 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 6. januar 2022

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Ida Chidekel*

For

**FOA - Fag og Arbejde**

*Kim Henriksen*

*Magnus Herold Gudmundsson*

---

## Bilag A

### – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

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

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

- Antal medarbejdere.
- Økonomisk ansvar.
- Projekter/udviklingsopgaver.
- Kompetence i forhold til øvrige medarbejdere.
- Styrelsesmæssige forhold, [forældrebestyrelser mv.].
- Særlige arbejdsopgaver.
- Stillingens indhold, grader af ansvar.
- Uddannelsesopgaver.
- Koordinerende funktioner/opgaver.
- Arbejdstilrettelæggelse.
- Koordinerende ledelsesfunktioner.
- Opgaver i forhold til særlige børnegrupper.
- Antallet af børn.

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

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

Erfaring, som kan måles på flere måder.

- Inden for fagområdet.
- Uden for faget.
- På arbejdsstedet.
- Med særlige arbejdsopgaver.
- Efter/videreuddannelse.
- Ledelseserfaring.

Specialviden, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner [fleksibilitet], ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg.

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

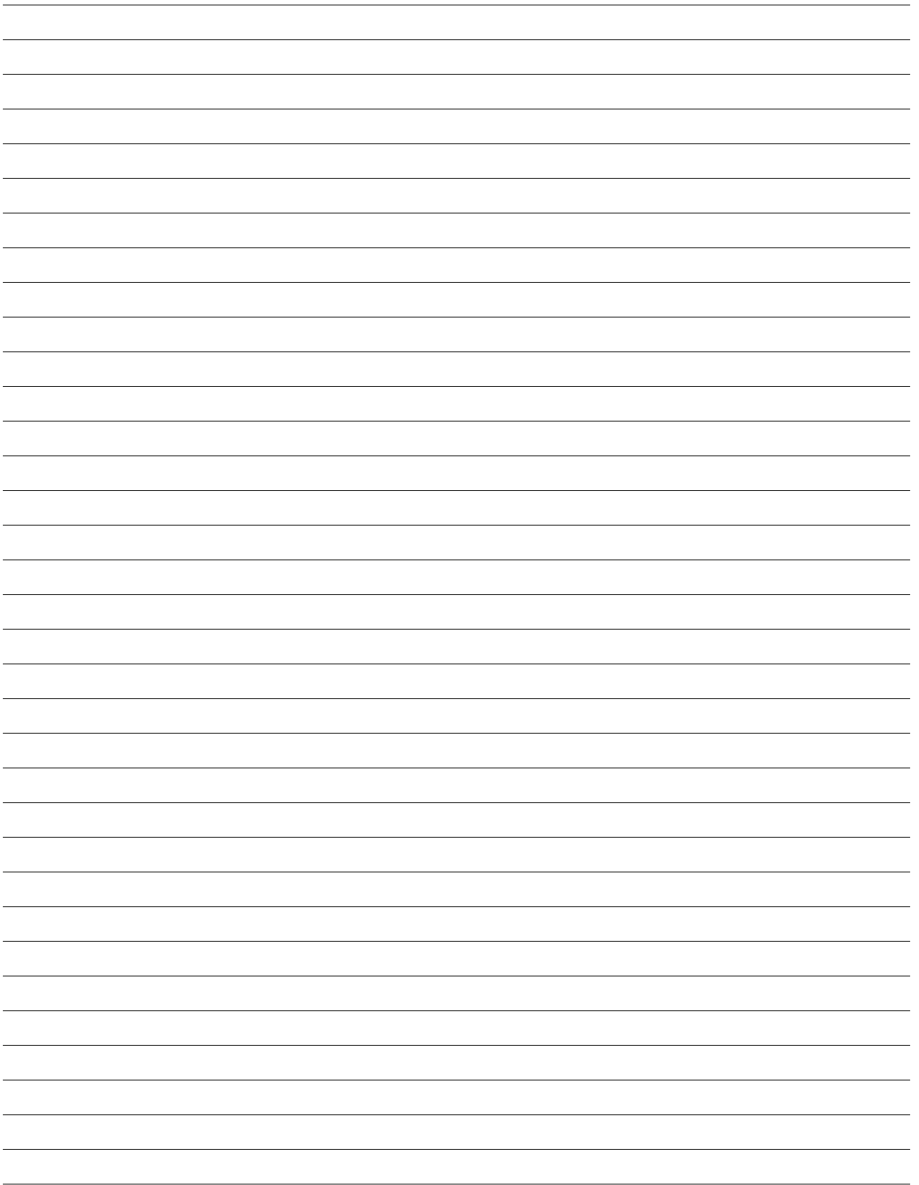
nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?
1	Ansættelsesbreve [04.11]	Ja	Nej
2	Lønninger [04.30]	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen [04.32] og Løngaranti for ansatte i jobcentre [04.33]	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet [04.40]	Ja	Ja
5	Midlertidig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

21	Børsel mv. [05.13] og børselsudligning [05.14]	Ja	Ja <sup>1</sup>
22	Tjenestefrihed uden løn [05.15]	Ja	Ja
23	Seniorpolitik [05.21]	Ja	Ja <sup>2</sup>
24	Integrations- og oplæringsstillinger [05.25]	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring [05.71]	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling [05.31]	Ja	Ja
27	Socialt kapital [05.41]	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster [05.51]	Ja	Ja
29	Retstvistaftalen [05.61]	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger [05.65]	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter [05.80]	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter [05.86]	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed [05.35]	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [04.39]	Ja	Ja

1 Kun omfattet af Kapitel 8 om fravær af tvungende familiemæssige årsager.

2 Ikke 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.