

Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser i Århus og Køben- havns kommuner

KL

FOA - Fag og Arbejde

| Indholdsfortegnelse | Side |
|--|-------------|
| Kapitel 1. Personafgrænsning | 4 |
| § 1. Hvem er omfattet..... | 4 |
| § 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede..... | 4 |
| Kapitel 2. Månedslønnede | 5 |
| § 3. Løn | 5 |
| § 4. Grundløn | 6 |
| § 5. Funktionsløn | 6 |
| § 6. Kvalifikationsløn | 7 |
| § 7. Resultatløn..... | 8 |
| § 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg | 8 |
| § 9. Funktionærlov..... | 8 |
| § 10. Pension | 9 |
| § 11. ATP | 11 |
| § 12. Arbejdstid | 11 |
| § 13. Betaling for arbejde i tiden kl. 17- 6 samt på søn- og helligdage m.fl. | 12 |
| § 14. Overarbejdsbetaling | 12 |
| § 15. Frit valg (gældende fra den 1. april 2011 – 1. januar 2012) | 13 |
| § 15A. Frit valg (gældende fra 1. januar 2012)..... | 14 |
| § 15B. Overgangsregler pr. 1. januar 2012 | 14 |
| § 16. Feriekoloni | 15 |
| § 17. Tjenestedragt..... | 15 |
| § 18. Barns 1. og 2. sygedag..... | 15 |
| § 19. Tjenestefrihed | 16 |
| § 20. Opsigelse | 16 |
| § 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) | 17 |
| § 21A. Supplerende ansættelsesvilkår..... | 18 |
| Kapitel 3. Timelønnede | 19 |
| § 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling..... | 19 |
| § 23. Pension | 19 |
| § 24. Opsigelse | 20 |
| § 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)..... | 21 |
| Kapitel 4. Pædagogisk assistent elever | 21 |
| § 26. Område..... | 21 |
| § 27. Løn | 21 |
| § 28. Ansættelsesbrev | 22 |
| § 29. Arbejdstid under praktik | 22 |
| § 30. Ferie..... | 23 |
| § 31. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag | 23 |
| § 32. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager | 23 |
| § 33. Befordring, time- og dagpenge under praktik | 23 |
| § 34. Ophør af uddannelsesaftale | 23 |
| Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten | 24 |
| § 35. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten..... | 24 |

| | |
|---|---------------|
| Bilag 1. Inspirationskatalog..... | 25 |
| Funktionsløn: | 25 |
| Kvalifikationsløn:..... | 25 |
| Bilag 2. Ferie for pædagogisk assistentelever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser | 26 |
| Protokollat nr. 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob | 28 |
| Protokollat nr. 2. Kompetenceudvikling/udviklingsplan | 29 |
| § 1. Formål..... | 29 |
| § 2. Udviklingsplan og opfølgning | 29 |
| § 3. Drøftelse | 30 |
| Protokollat nr. 3. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder | 31 |

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som legepladspædagoger, legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter ved de offentlige legepladser i Århus og Københavns Kommuner.

Stk. 2

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

1. Pædagoger uddannet i henhold til lov om uddannelse af pædagoger.
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).

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,

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst *8 timer* og
 2. er ansat til mere end *1 måneds* beskæftigelse,
- aflønes med månedsløn, jf. kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

Stk. 2

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under *8 timer*, eller
 2. er ansat til højst *1 måneds* beskæftigelse,
- aflønes med timeløn, jf. kapitel 3.

Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

Det henstilles, at man i videst muligt omfang undgår ansættelser med under 8 timers ugentlig beskæftigelse.

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:

- Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område
- Aftale om udmøntningsgaranti og
- Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

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

Fællesaftale om lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.06.

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

Stk. 3

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

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

Stk. 5

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, når man er nyuddannet/eventuelt nyansat.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Legepladspædagog: For legepladspædagoger er grundlønnen løntrin 25 + kr. 1.600,- (31. marts 2000-niveau).

Legepladsmedarbejder: For legepladsmedarbejdere over 18 år er grundlønnen løntrin 14.

Pædagogiske assistenter: For pædagogiske assistenter er grundlønnen løntrin 20.

§ 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.

Stk. 3

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.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

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.

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.

I bilag 1 til overenskomsten er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn.

§ 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

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 aflønnes efter løntrin 29.
2. 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 aflønnes efter løntrin 33).

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 henholdsvis løntrin 33).

3. Legepladsmedarbejdere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse som månedslønnet legepladsmedarbejder, ydes 3 løntrin oveni grundlønnen.
4. Legepladsmedarbejdere, som har 11 års sammenlagt beskæftigelse som legepladsmedarbejder, ydes yderligere 3 løntrin oven i grundlønnen.
5. Pædagogiske assistenter, som har 4 års samlet beskæftigelse som legepladsmedarbejder, ydes yderligere 3 løntrin oven i grundlønnen.
6. Pædagogiske assistenter, som har 6 års samlet beskæftigelse som legepladsmedarbejder, ydes yderligere 3 løntrin oven i grundlønnen.

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 aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

I bilag 1 til overenskomsten er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

§ 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 engangsbetaling 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

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 f.eks. 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.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder vilkår svarende til 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), 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 for:

1. Legepladspædagoger som er fyldt 21 år

Det samlede pensionsbidrag udgør

- **[O.11]** 13,50 % af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger løntillæg, jf. overenskomstens 15, stk. 1, I, nr. 1 eller § 15A, stk. 1, nr. 2.
- 14,30 % (pr. januar 2012 16,04 %) af den pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger en pensionsforhøjelse, jf. overenskomstens 15, stk. 1, I, nr. 2 eller § 15A, stk. 1, nr. 1, punkt a). **[O.11]**

2. Legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter som:

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter inden for en 8 års periode tidligst regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør

- **[O.11]** 12,50 % af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger løntillæg, jf. overenskomstens § 15, stk. 1, II, punkt 1 eller § 15A, stk. 1, nr. 2.
- 13,30 % (pr. 1. januar 2012 13,80 %) af den pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger en pensionsforhøjelse, jf. overenskomstens § 15, stk. 1, II, punkt 2 eller § 15A, stk. 1, nr. 1, punkt b). **[O.11]**

3. For PGU elever og pædagogisk assistentelever etableres der efter endt elevtid en pensionsordning på 12,50 %.
4. Legepladsmedarbejdere, der gennemgår GVU uddannelsen, bevarer deres hidtidige pensionsbidrag opnået forud for uddannelsens påbegyndelse.

Bemærkning til § 10, stk. 1:

Bestemmelsen omfatter legepladsmedarbejdere, der gennemgår

- Uddannelsen til Pædagogisk assistent (PAU) som GVU er reguleret ved lov om erhvervsrettet grunduddannelse, for tiden lovbekendtgørelse nr. 1051 af 29. august 2007 samt bekendtgørelse nr. 163 af 7. marts 2008 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik, og
- som er berettiget til godtgørelse i henhold til bekendtgørelse nr. 772 af 27. juni 2007 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse
- samt har fået orlov uden løn til formålet.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 21, nr. 10, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortløbsbidrag).

Kommunen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for: Tjenestemænd, pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, der offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 3

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

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. 4

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

Stk. 5

Kommunen indbetaler pensionsbidraget for legepladspædagoger til Sampension KP LIVSFORSIKRING A/S.

Kommunen indbetaler pensionsbidraget for legepladsmedarbejdere til Pen-Sam Gruppen.

Sampension KP LIVSFORSIKRING A/S

Tuborg Havnevej 14,
2900 Hellerup

Pen-Sam Gruppen
Jørgen Knudsens Vej 2
3520 Farum

Stk. 6

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Pensionskassen månedsvis i tilknytning til lønudbetalingen, og pension ydes i henhold til den af denne overenskomsts parter godkendte pensionsvedtægt.

Stk. 7

[O.11] Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforhøjelsen kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1 og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karenbestemmelserne 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.

Bestemmelsen gælder pr.1. januar 2012.

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. **[O.11]**

Stk. 9

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen 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

For legepladspersonale gælder følgende ATP-satser:

| Antal timer pr. måned | A-sats | |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|
| | Egetbidrag pr. måned | Arbejdsgiverbidrag pr. måned |
| ≥ 117 timer | 90,00 kr. | 180,00 kr. |
| ≥ 78 timer og < 117 timer | 60,00 kr. | 120,00 kr. |
| ≥ 39 timer og < 78 timer | 30,00 kr. | 60,00 kr. |

§ 12. 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 3/37 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 lo-

kalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

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

Stk. 1

De i Århus Kommune ansatte, der udfører arbejde i tiden mellem kl. 17.00 og 6.00 oppebærer en godtgørelse herfor på 18,35 kr. **[O.11]**(pr. 1. januar 2012 19,23 kr.)**[O.11]** (31. marts 2000-niveau)) eller udfører arbejde på søn- og helligdage oppebærer en godtgørelse på 40,39 kr.**[O.11]**(pr. 1. januar 2012 42,33 kr.)**[O.11]** (31. marts 2000-niveau)).

Stk. 2

De i Københavns Kommune ansatte der udfører arbejde i tiden mellem kl. 17.00 og 6.00 samt på søn- og helligdage oppebærer en godtgørelse på 18,57 kr. **[O.11]**(pr. 1. januar 2012 19,46 kr.)**[O.11]** (31. marts 2000-niveau)).

For tjeneste på lørdage efter kl. 11.00 på søn- og helligdage kl. 0 -24, på mandage kl. 0 -4, 1. maj kl. 0 -24 samt grundlovsdag efter kl. 12.00 oppebærer en godtgørelse på 22,04 kr. **[O.11]**(pr. 1. januar 2012 23,10 kr.)**[O.11]** (31. marts 2000-niveau)).

§ 14. Overarbejdsbetaling

Stk. 1

Som overarbejde betragtes tjeneste, der er pålagt udover den i § 11 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 arbejdskraftsituationen 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 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. 26,56 **[O.11]** (pr. 1. januar 2012 27,84 kr. **[O.11]** (31. marts 2000-niveau). 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.

§ 15. Frit valg (gældende fra den 1. april 2011 – 1. januar 2012)

Stk. 1

I. Gældende for legepladspædagoger.

Den enkelte legepladspædagog kan vælge mellem følgende:

1. Et fritvalgstillæg på 0,7 % af lønnen. Tillægget beregnes af de pensionsgivende løndele. Tillægget er pensionsgivende, og der ydes særlig feriegodtgørelse af tillægget. Tillægget ydes månedsvi bagud.
2. En forhøjelse af pensionsbidragssatsen fra 13,50 % til 14,30 %.
3. Medarbejdere kan fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år, i stedet vælge at holde 2 seniordage. Seniordagen afholdes efter tilsvarende regler som seniordage i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

II. Gældende for legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter.

Med Den enkelte legepladsmedarbejder eller pædagogiske assistent kan vælge mellem følgende:

1. Et fritvalgstillæg på 0,7 % af lønnen. Tillægget beregnes af de pensionsgivende løndele. Tillægget er pensionsgivende, og der ydes særlig feriegodtgørelse af tillægget. Tillægget ydes månedsvi bagud.
2. En forhøjelse af pensionsbidragssatsen fra 12,50 % til 13,30%.
3. Medarbejdere kan fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år, i stedet vælge at holde 2 seniordage. Seniordagen afholdes efter tilsvarende regler som seniordage i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

Gældende for både I og II.

Bemærkning:

Protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer findes i KL's Løn og Personale afsnit 5.21.

Stk. 2

Allerede ansatte kan ikke foretage omvalg for 2011.

Stk. 3

Nyansatte skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker ekstra pensionsbidrag eller fritvalgstillæg eller, for 58 årige og derover, seniordage.

Stk. 4

Der ydes fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

§ 15A. Frit valg (gældende fra 1. januar 2012)

Stk. 1

[O.11] Den enkelte ansatte, som er månedslønnet og omfattet af en pensionsordning, vælge mellem følgende:

1. En forhøjelse af pensionsbidragssatsen
 - a) For legepladspædagoger fra 13,50 % til 16,04 %.
 - b) For legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter 12,50 % til 13,80 %.
2. Et fritvalgstillæg svarende til pensionsforhøjelsen, jf. punkt 1. Tillægget udbetales pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg.

Stk. 2

Ansatte skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker ekstra pensionsbidrag eller fritvalgstillæg.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Bemærkning:

Ansatte, som opnår pensionsret på et senere tidspunkt, og dermed bliver berettiget til frit valg, skal også give skriftlig besked.

Stk. 3

Der ydes fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Stk. 4

Ansatte, som ønsker at ændre sit valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest den 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres den førstkomende 1. januar. **[O.11]**

§ 15B. Overgangsregler pr. 1. januar 2012

Stk. 1 [O.11] Allerede ansatte under 58 år

- a) Allerede ansatte, som er omfattet af fritvalgsordningen, og som ønsker at fortsætte på samme vilkår som hidtil, bibeholder deres valg, og skal ikke foretage sig noget aktivt i forbindelse med den nye overenskomsts ikrafttræden.
- b) Allerede ansatte, som er omfattet af fritvalgsordningen, og som ønsker omvalg med virkning fra 1. januar 2012, skal give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked senest den 1. oktober 2012.

Stk. 2 Allerede ansatte på 58 år eller derover

- a) Ansatte, som har valgt seniordage, skal senest den 1. oktober 2011 give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de vælger pension eller løn med virkning fra 1. januar 2012, jf. 15A, stk. 1.

Der ydes fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

- b) Ansatte, som har valgt pension eller fritvalgstillæg, og som ønsker at fortsætte på samme vilkår som hidtil, skal ikke foretage sig noget aktivt i forbindelse med den nye overenskomsts ikrafttræden.

Ansatte, som har valgt pension eller fritvalgstillæg, og som ønsker omvalg med virkning fra 1. januar 2012, skal give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked senest den 1. oktober 2011.

Bemærkning:

Allerede ansatte opnår derudover ret til seniordage, jf. § 21A. [O.11]

§ 16. Feriekoloni

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

§ 17. Tjenestedragt

Der kan ydes ansatte efter denne overenskomst arbejdstøj efter nærmere af kommunen efter forhandling med de ansatte fastsatte regler.

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.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstids-bestemte tillæg.

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 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.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til forbundet ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes forbundet 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 følge af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til:

FOA - Fag og Arbejde
Stauings Plads 1-3
1790 København V
forha001@foa.dk

Stk. 4

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold. Forbundet 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 forbundet 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 vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af de kommunale forhandlingsorganer 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.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

1. Ansættelsesbreve(04.11).
2. **[O.11]**Lønninger(04.30).**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32).
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion).

Bemærkning:

Såfremt en månedslønnet legepladsmedarbejder fungerer i en legepladsleders sted under dennes fravær, ydes der funktionsvederlag efter de i aftalen 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.

7. Lønberegning/lønfradrag (04.38).

9. Supplerende pension.
10. Opsamlingsordningen (26.01).
11. Gruppeliv (04.74).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).
14. Deltidsarbejde (04.83).
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85). **[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84).
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86).
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87).
20. Ferie. (05.12).
21. Barsel mv. (05.13) og**[O.11]**barselsudligning (05.14).**[O.11]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15).
23. **[O.11]**Seniorpolitik (05.21)**[O.11]** – se § 21 A for supplerende bestemmelser
24. **[O.11]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.25). **[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71).
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31).
Ansatte efter denne overenskomst med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet er omfattet af supplerende aftale om kompetenceudvikling/ udviklingsplan. Aftalen findes i bilag 6.**[O.11]**
27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41).**[O.11]**
Legepladsansatte er omfattet af supplerende aftale om socialt kapitel, jfr. fortolkningsbidrag til ”Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob”, jf. protokollat 1.
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51).
29. Retstviftaftalen (05.61).
30. Aftale om kontrolforanstaltninger.
31. **[O.11]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80).**[O.11]**
32. **[O.11]**MED og tillidsrepræsentanter (05.86).**[O.11]**
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.
34. **[O.11]**Aftale trivsel og sundhed.**[O.11]**
35. **[O.11]**Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.00).**[O.11]**

§ 21A. Supplerende ansættelsesvilkår

Stk. 1 Supplerende seniordage

Bestemmelsen om supplerende ansættelsesvilkår tilføjes følgende:

[O.11] Med virkning fra 1. januar 2012 kan ansatte fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år afholde 2 seniordage.

Seniordagene supplerer de dage, der er aftalt med KTO.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension fremgår af senioraftalen.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 05.21. **[O.11]**

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

| Alder | Efter aftale om seniorpolitik | Supplerende aftale | Fravær i alt (seniordage) |
|---|-------------------------------|--------------------|---------------------------|
| Det kalenderår vedkommende fylder 58 år | 2 dage | 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 |

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

Stk. 2

Til timelønnede ansatte udbetales lønnen månedsvi bagud. Sker udbetaling gennem et pengeinstitut, kan den ansatte bestemme, til hvilket penge-institut lønnen skal overføres. Terminen for lønudbetaling kan efter lokal aftale ændres fra månedsløn til 14 dages løn.

Bemærkning:

Lønudbetaling finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Stk. 3

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

§ 23. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning for timelønnede, som

- er fyldt 21 år, og
- har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002.

Pensionsprocenten fremgår af § 10, stk. 1, nr. 1-3.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 21, pkt. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for:

Tjenestemænd, pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, der offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 3

Kommunen indbetaler pensionsbidraget i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 4

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, jf. bemærkningerne til § 5, stk. 2 og § 6, stk. 3.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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

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

Stk. 5

Kommunen indbetaler pensionsbidraget for legepladspædagoger til Sampension KP LIVSFORSIKRING A/S.

Kommunen indbetaler pensionsbidraget for legepladsmedarbejdere til Pen-Sam Gruppen.

Sampension KP LIVSFORSIKRING A/S

Tuborg Havnevej 14,
2900 Hellerup

Pen-Sam Gruppen
Jørgen Knudsens Vej 2
3520 Farum

§ 24. Opsigelse

Stk. 1

For timelønnede, som er ansat til varig beskæftigelse, er det gensidige opsigelsesvarsel i de første 3 måneder 14 dage til en måneds udgang, herefter 1 måned til en måneds udgang.

Stk. 2

En tidsbegrænset ansættelse ophører dog uden varsel, når det aftalte tidsrum er udløbet.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 11. ATP.

§ 12. Arbejdstid.

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

§ 14. Overarbejdsbetaling.

§ 16. Feriekoloni.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede), dog bortset fra nr. 7, lønberegning/lønfradrag.

Stk. 2

Timelønnede, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelses-område, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Kapitel 4. Pædagogisk assistent elever

§ 26. Område

Dette kapitel omfatter elever under loven om erhvervsuddannelser (for tiden lov-bekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011), jf. bekendtgørelsen om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik (for tiden BEK.nr. 149 af 25. februar 2011).

§ 27. Løn

Stk. 1

Der udbetales til eleven en løn, som udgør følgende grundbeløb pr. måned (31. marts 2000-niveau):

| | 1. år | 2. år |
|---|--------------|--------------|
| Under 18 år | kr. 6.101,18 | kr. 6.101,18 |
| over 18 år (fra den 1. i den efterfølgende måned) | kr. 7.797,85 | kr. 8.294,67 |

Stk. 2

Elever, der påbegynder elevuddannelse pr. 1. januar 2008 eller derefter, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med vokselevløen.

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

- Som legepladsmedarbejder,
- som dagplejer,
- som omsorgs- og pædagogmedhjælper,
- som klubmedarbejder,
- som pædagogmedhjælper,

- som ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til protokollat I til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.,
- som 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%.

Eksempel:

20 timers ansættelse i 6 måneder regnes som 3 måneders beskæftigelse i henhold til bestemmelsen.

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Voksenelever aflønnes på løntrin 14.

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Lønnen procentreguleres som anført i den til enhver tid gældende aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

Påbegyndes uddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

$$\frac{\text{Løn pr. md.} \times (\text{antal kalenderdage, der vedr. udd. i den aktuelle kalendermåned})}{\text{Antal kalenderdage i den aktuelle måned}}$$

§ 28. Ansættelsesbrev

Aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder.

Bemærkning:

Elevkontrakten udgør ansættelsesbrevet.

§ 29. Arbejdstid under praktik

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2

Ved praktikantens deltagelse i koloniforhold medregnes 7,4 timer pr. dag.

Bemærkning:

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

§ 30. Ferie

Stk. 1

Ferie afholdes i videst muligt omfang uden for praktikperioden.

Stk. 2

Aftale om ferie (05.12) gælder.

Bemærkning:

[O.11] Som bilag 2 er gengivet ferieaftalens bestemmelser for pædagogiske assi-
stent elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannel-
ser.[O.11]

§ 31. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag

De regler vedrørende løn under sygdom og barns 1. og 2. sygedag), der gælder på prak-
tikstedet for ansatte omfattet af denne overenskomst, finder tilsvarende anvendelse for
praktikanter.

§ 32. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager

PA-elever er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hen-
syn til beskæftigelse og barselorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt
om tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til Aftale om fravær af
familiemæssige årsager.

§ 33. Befordring, time- og dagpenge under praktik

De på praktikstedet gældende regler om godtgørelse for benyttelse af eget befordrings-
middel og time- og dagpenge under tjenesterejser finder tilsvarende anvendelse for
praktikanter omfattet af dette protokollat.

§ 34. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Bestemmelsen gælder for elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervs-
uddannelser.

Stk. 2

Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder for elever, der starter deres uddannelse pr. 1. august eller
derefter.

I bilag 4 ses et uddrag af de relevante bestemmelser vedr. ophør af uddannel-
sesaftale.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 35. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2011, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøl

Bilag 1. Inspirationskatalog

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 overlappe 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 overlappe 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 2. Ferie for pædagogisk assistentelever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser

Henvisninger til ferieaftalen er til Ferieaftalen af 12. november 2008.

Bilaget er gældende for pædagogisk assistent elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser, som er startet uddannelse den 1. august 2008 eller senere.

Elever er omfattet af ferieaftalen. Elever med en uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser og startet efter den 1. august 2008, har efter ferie-aftalens § 42 ret til ferie med løn, når visse betingelser er opfyldt, uanset om de har optjent ferie med løn. § 42 omhandler alene retten til betaling. Andre forhold vedrørende ferie reguleres af ferieaftalens øvrige bestemmelser.

Ferieaftalens § 42 giver ret til 6 ugers ferie med løn til elever, når ansættelsesforholdet er påbegyndt inden d. 1. juli. Er ansættelsesforholdet påbegyndt den 1. juli eller senere har eleven alene ret til en uges ferie med løn, hvis arbejdspladsen holder lukket mellem d. 1. oktober og d. 30. april pga. ferie.

Uanset hvornår en elev er ansat i ferieåret, har eleven ret til 6 ugers ferie med løn i det første og andet hele ferieår efter ansættelsen.

Ved elevforholdets start indgås en uddannelsesaftale. I feriemæssig henseende betragtes umiddelbar overgang til en elevstilling fra en anden stilling, som fx social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse ved samme ansættelsesmyndighed, som en nyansættelse, således at der afregnes med feriegodtgørelse på 12 1/2%, jf. § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5% for 6. ferieuge i forhold til den tidligere forudgående ansættelse, jf. ferieaftalens § 20. Hvis eleven har haft beskæftigelse ved en anden arbejdsgiver, vil den pågældende elev have et feriekort/-giro el. lign. som vil angive ret til at holde et antal feriedage i ferieåret.

Hvis eleven forud for ansættelsen har optjent feriegodtgørelse, skal ansættelsesmyndigheden ikke betale løn under ferie efter ferieaftalens § 42 for de dage, som eleven har optjent feriegodtgørelse til. Dette gælder dog ikke, hvis den optjente feriegodtgørelse pr. dag er mindre end den løn, som eleven har ret til i sit elevforhold. I dette tilfælde betaler ansættelsesmyndigheden forskellen mellem den optjente feriegodtgørelse og den løn, som eleven er berettiget til efter ferieaftalens § 42.

Praktiktjenesten reduceres op til 6 uger i det omfang, den pågældende afholder ferie i henhold til ferieaftalen, uanset om ferien afvikles med eller uden løn. Hvis eleven ikke har ret til afholdelse af ferie med løn/feriegodtgørelse fra tidligere ansættelsesforhold og ej heller ønsker at supplere ferien (helt eller delvis) op til 6 uger uden, at der dertil er knyttet ret til løn under ferie (jf. ferieaftalens § 8, stk. 3) sker der ikke reduktion i praktiktiden. Når eleven afholder ferie på grundlag af feriegiro/kort eller ønsker helt eller delvis at supplere ferien foretages der løntræk.

Hvis eleven efter endt uddannelse umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet Pædagogisk assistent ved samme ansættelsesmyndighed, får den pågældende ret til løn under efterfølgende afvikling af ferie, jf. ferieaftalens § 44, stk. 1, dog således at eventuel resterende feriegodtgørelse forlods afvikles med løntræk som ved nyansættelse.

Hvis eleven efter endt uddannelse ikke umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet pædagogisk assistent, eller ansættes ved en anden ansættelsesmyndighed eller

umiddelbart fortsætter ansættelsen på timelønsvilkår efter overenskomstens bestemmelser herom, skal der ske afregning med 12 1/2% feriegodtgørelse efter ferieaftalens § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5% for 6. ferieuge, jf. ferieaftalens § 44, stk. 3.

Protokollat nr. 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøl

Protokollat nr. 2. Kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO 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.personaleweb.dk.

§ 1. Formål

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

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

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

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

[O.11] 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. **[O.11]**

Stk. 2

[O.11] 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. **[O.11]**

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 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøl

Protokollat nr. 3. 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 skattebegünstigede 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, helbredsbedømmelse, 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 tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

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

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. 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 jfr. 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 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøl