

AMTSRÅDSFORENINGEN
KL
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

FAGLIGT FÆLLES FORBUND –
3F
SOCIALPÆDAGOGERNES
LANDSFORBUND
FOA – FAG OG ARBEJDE

O V E R E N S K O M S T
for
omsorgs- og pædagogmedhjælpere.

2005

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OMRÅDE.....	5
§ 2. PGU-ELEVER	7
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	7
§ 3. PERSONAFGRÆNSNING	7
§ 4. FUNKTIONÆRLOV	8
§ 5. LØNDANNELSEN.....	8
§ 6. GRUNDLØN.....	9
§ 7. FUNKTIONSLØN	9
§ 8. KVALIFIKATIONSLØN	10
§ 9. PÆDAGOGMEDHJÆLPERE VED SKOLER.....	11
§ 10. DELTIDSBESKÆFTIGELSE.....	12
§ 11. LØNUDBETALING	12
§ 12. PENSION 7,69%/12,8%.....	12
§ 13. PENSION 12,5%.....	14
§ 14. ATP	15
§ 15. ARBEJDSTID M.V.	15
§ 16. FERIEKOLONI OG LEJRSKOLE.....	16
§ 17. FRAVÆRSGODTGØRELSE	17
§ 18. BARNES 1. SYGEDAG	17
§ 19. OPSIGELSE.....	17
§ 20. TJENESTEFRIHED.....	20

§ 21. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGS- FORHOLD	20
§ 22. ARBEJDSTØJ	20
§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	20
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	22
§ 24. PERSONAFGRÆNSNING	22
§ 25. LØN, LØNBEREGNING	22
§ 26. LØNUDBETALING TIL TIMELØNNEDE	22
§ 27. PENSION	22
§ 28. ARBEJDSTID M.V.	23
§ 29. FRAVÆR VED GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION, OMSORG OG ANDRE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	24
§ 30. OPSIGELSE OG SYGDOM	24
§ 31. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	24
KAPITEL 4. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR PGU-ELEVER	24
§ 32. PERSONAFGRÆNSNING	25
§ 33. LØN, LØNBEREGNING	25
§ 34. ANSÆTTELSESBREV	26
§ 35. ARBEJDSTID UNDER PRAKTIK.....	26
§ 36. OVERARBEJDE	26
§ 37. FERIE	26
§ 38. SYGDOM OG BARNES 1. SYGEDAG	26
§ 39. FRAVÆRS- OG BEFORDRINGSODTGØRELSE	27
§ 40. OPSIGELSE	27

KAPITEL 5. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR OMSORGS- OG PÆDAGOGMEDHJÆLPERE, DER GENNEMGÅR MERITUDDANNELSEN TIL PGU	27
§ 41. OMRÅDE	27
§ 42. LØN	27
§ 43. PENSION	28
§ 44. FERIE	28
§ 45. SÆRLIGE REGLER VED ANSÆTTELSE EFTER GENNEMFØRT UDDANNELSE	28
 KAPITEL 6. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	29
§ 46. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE	29
§ 47. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	29
 PROTOKOLLAT NR. 1 VEDRØRENDE AFLØNNING AF PÆDAGOGMEDHJÆLPERE VED SKOLER, ANSAT I HENHOLD TIL LOV OM EN AKTIV ARBEJDSMARKEDSPOLITIK	31
 PROTOKOLLAT NR. 2 AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	32
 BILAG 1. DE FORSKELLIGE FORMER, HVORUNDER OMSORGS- OG PÆDAGOGMEDHJÆLPERE KAN ANSÆTTES.	34
 BILAG 2 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE	37
 BILAG 3 EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN	38

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Overenskomsten omfatter omsorgs- og pædagogmedhjælpere ved:

A. Amtsrådsforeningens område:

- 1) Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 51, 92 og 93. Tilsvarende botilbud drevet af selvejende institutioner hvormed amtet har indgået aftale.
- 2) Døgninstitutioner for børn og unge (bortset fra børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne), jf. lov om social service § 51. Tilsvarende selvejende døgninstitutioner hvormed amtet har indgået aftale.
- 3) Børnehaver for børn med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service § 16.
- 4) Fritidshjem for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 16 og 23 samt skolefritidsordninger, jf. folkeskolelovens § 3, stk. 4.
- 5) Amtsunngdomscentre.
- 6) Aktivitets- og samværstilbud, herunder værksteder for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 87 og 88. Tilsvarende tilbud drevet af selvejende institutioner hvormed amtet har indgået aftale.
- 7) Observationsskoler
- 8) Skoler for vidtgående specialundervisning (§ 20, stk. 2 i folkeskoleloven) og undervisningsinstitutioner efter lov om specialundervisning for voksne.

B. Københavns Kommunes område:

- 1) Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 51, 92 og 93. Tilsvarende selvejende institutioner hvormed kommunen har indgået aftale.

- 2) Døgninstitutioner for børn og unge (bortset fra institutioner for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne), jf. lov om social service § 51. Tilsvarende selvejende institutioner hvormed kommunen har indgået aftale.
- 3) Kommunale institutioner for stofmisbrugere. Tilsvarende selvejende institutioner for stofmisbrugere, hvormed kommunen har indgået driftsoverenskomst.

BEMÆRKNINGER:

FOA – Fag og Arbejde har tilkendegivet, at ansættelse af omsorgs- og pædagogmedhjælpere på kommunale narkoinstitutioner ikke bør ske i stillinger, som primært kræver særlig pædagogisk uddannelse.

- 4) Aktivitets- og samværstilbud, herunder værksteder for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 87 og 88. Tilsvarende tilbud drevet af selvejende institutioner hvormed kommunen har indgået aftale.

C. KLs område:

- 1) Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 51, 92 og 93.
- 2) ****NYT****
Døgninstitutioner for børn og unge (bortset fra børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne), jf. lov om social service § 51. **Tilsvarende kommunale døgntilbud, jf. § 49a, oprettet som en del af en døgninstitution, jf. § 51, under forudsætning af, at der sker varetagelse af socialpædagogiske opgaver.**
- 3) Ungdomscentre.
- 4) Aktivitets- og samværstilbud, herunder værksteder for voksne personer med betydelig og varig nedsat eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 87 og 88.
- 5) Observationsskoler.

D. Frederiksberg Kommunes område:

- 1) Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 51, 92 og 93. Tilsva-

rende botilbud drevet af selvejende institutioner hvormed kommunen har indgået aftale.

- 2) Døgninstitutioner for børn og unge (bortset fra institutioner for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne), jf. lov om social service § 51. Tilsvarende selvejende døgninstitutioner hvormed kommunen har indgået aftale.
- 3) Observationsskoler.

Stk. 2.

Ansættelse efter overenskomsten kan først ske ved det fyldte 18. år, og afskedigelse sker uden opsigelse til udgangen af den måned, hvor den ansatte fylder 67 år.

BEMÆRKNINGER:

Pædagogmedhjælpere ansættes til at bistå det pædagogiske personale med arbejde på institutionen.

§ 2. PGU-ELEVER

Overenskomsten omfatter elever under den pædagogiske grunduddannelse, jf. LBK nr. 823 af den 15-07-2004 om ændring af lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands- pleje- og omsorgsområdet m.v.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 3. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
- 2) er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 01-10-2002 til og med den 01-11-2002 eller ansættelse fra den 15-04-2003 til og med den 15-05-2003.

§ 4. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 19 og 23.

BEMÆRKNINGER:

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.

§ 5. LØNDANNELSEN

Stk. 1.

Lønssystemet består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 6, funktionsløn, jf. § 7 kvalifikationsløn, jf. § 8 og resultatløn, jf. § 23, punkt.

****NYT****

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

- 1. Fællesaftale om lokal løndannelse (som er indgået med organisationerne i den pædagogiske branche)**
- 2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse**
- 3. Aftale om gennemsnitsløngaranti**

BEMÆRKNING:

Aftale om ny løndannelse indgået med KTO er med virkning fra 01-04-2005 erstattet af Fællesaftale om lokal løndannelse (som er indgået med organisationerne i den pædagogiske branche).

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

§ 6. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen dækker de funktioner, som en nyansat medarbejder er i stand til at varetage.

BEMÆRKNINGER:

Princippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den lokale lønfastsættelse. Der skal derfor ved indgåelsen af lokale aftaler tages stilling til, hvordan erfaring skal indgå i den samlede løndannelse.

Tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

****NYT****

Stk. 2.

For omsorgs- og pædagogmedhjælpere er grundlønnen fastsat til løntrin 12. **(Med virkning fra den 01-04-2006 løntrin 13).**

****NYT****

Stk. 3.

Grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2005 sker med fuldt og helt gennemslag, dvs. uden nogen form for modregning på grund af centrale eller lokale aftaler. Såvel centralt som lokalt aftalte trin og/eller tillæg bevares.

****NYT****

Stk. 4.

Grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2006 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 særlig stilling for den enkelte ansatte.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet heraf.

§ 7. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionslønnen baseres på de funktioner, der er knyttet til jobbet og begrundes i de 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 gruppens grundløn.

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende funktionstillæg:

- a) Til ansatte på lukkede/sikrede afdelinger eller afsnit ydes et pensionsgivende funktionstillæg, der udgør 8.700 kr. årligt (31-03-2000 niveau).
- b) Til ansatte på institutionen Kofoedsminde ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 8.700 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Tillæggene udbetales for tjeneste på de afdelinger, hvor de ydes til det omsorgs- og pædagogisk uddannede personale.

Stk. 3.

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

Funktionsløn der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-2002, er pensionsgivende.

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

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

BEMÆRKNINGER:

Se bilag 3 for eksempler på funktioner, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn.

§ 8. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkeltes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifi-

kationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

****NYT****

Stk. 2.

Ansatte, der har opnået 2 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, indplaceres på løntrin 15 (**med virkning fra den 01-04-2006 løntrin 16**). Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område indplaceres den ansatte på løntrin 18 (**med virkning fra den 01-04-2006 løntrin 19**).

****NYT****

Stk. 3.

Ansatte, der har afsluttet Pædagogisk Grunduddannelse (PGU), ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg med et årligt grundbeløb på 10.600 kr. (31-03-2000 niveau), (**med virkning fra den 01-04-2006 16.350 kr. (31-03-2000 niveau)**).

Stk. 4.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til et højere løntrin.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-2002, er pensionsgivende.

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

BEMÆRKNINGER:

Se bilag 3 for eksempler på kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om kvalifikationsløn.

§ 9. PÆDAGOGMEDHJÆLPERE VED SKOLER

For pædagogmedhjælpere, der er ansat ved skoler, jf. § 1, A.8, udgør årslønnen - ved beskæftigelse med 7,4 time dagligt på skoledage - 92% af de i §§ 6, 7, 8 og 23 pkt. 4 nævnte lønde.

Såfremt det daglige timetal på skoledage er mindre end 7,4 time, foretages der forud for beregningen af de 92% en reduktion i forhold til de 7,4 time.

BEMÆRKNINGER:

For pædagogmedhjælpere ved skoler honoreres midlertidigt arbejde ud over det fastsatte timetal (f.eks. beordret og kontrolleret deltagelse i forældremøder eller lignende) med tilsvarende frihed eller normal timeløn (for arbejde ud over 10 timer pr. dag dog beregnet som overarbejde).

§ 10. DELTIDSBEKÆFTIGELSE

Stk. 1.

For deltidsbeskæftigede reduceres samtlige ovenfor nævnte løndele i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 2.

Deltidsbeskæftigede, som ud over den faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres enten med tilsvarende frihed eller med normal timeløn (1/1924). Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

§ 11. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen om at lønnen udbetales månedsvis bagud, forstås således, at lønnen skal være til rådighed på sidste bankdag i en kalendermåned.

§ 12. PENSION **7,69%/12,8%**

****NYT****

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år,
- 2) har mindst 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 01-04-1999.

eller

(med virkning fra 01-04-2006) omsorgs- og pædagogmedhjælpere, som har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU).

****NYT****

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperiode se § 23, punkt 10 med tilhørende fortolkningsbidrag. Amtsrådet/kommunalbestyrelsen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karenperioden.

****NYT****

Stk. 4.

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter § 13. (**§ 13 bortfalder med virkning fra den 01-04-2006, jf. § 13 stk. 1).**

Stk. 5.

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

****NYT****

Stk. 6.

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69% (**med virkning fra den 01-04-2006 12,8%**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 7.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 10 stk. 2, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 8.

Pensionsbidrag indbetales som følger:

Ansatte ved de under § 1, A.1, A.6, C.1, C.4:

"PensionDanmark (PKS)", medmindre FOA – Fag og Arbejde til det enkelte personalekontor giver besked om indbetaling til "Pen-Sam gruppen" på vegne af navngivne ansatte.

Ansatte ved de under § 1, A. 2,3,4,5,7,8, B. 2 (selvejende) B. 3, C. 2,3,5, D.1 (selvejende), D. 2,3:

"Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger ved institutioner under amtskommunerne m.v."

Ansatte ved de under § 1, B.1, B.2 (kommunale), B.4, D.1 (kommunale):

"Pen-Sam Gruppen".

§ 13. PENSION 12,5%

****NYT****

Stk. 1.

Pensionsbstemmelsen i § 13 bortfalder den 01-04-2006.

****NYT****

Stk. 2.

Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som

- 1) er fyldt 25 år,
- 2) har mindst 2 års (amts)kommunal beskæftigelse **inden for de sidste 8 år**, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge.

****NYT****

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Amtsrådet/kommunalbestyrelsen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i stk. 1, punkt 2), indgår ved beregning af karenstiden på 2 år.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 7.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 10, stk. 2, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Stk. 8.

Pensionsbidrag indbetales som følger:

Ansatte ved de under § 1, A.1, A.6,C.1, C.4:

"PensionDanmark (PKS)", medmindre FOA – Fag og Arbejde til det enkelte personalekontor giver besked om indbetaling til "Pen-Sam Gruppen" på vegne af navngivne ansatte.

Ansatte ved de under § 1, A. 2,3,4,5,7,8, B. 2 (selvejende) B. 3, C.2,3,5, D.1 (selvejende), D. 2,3:

"Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger ved institutioner under amtskommunerne m.v."

Ansatte ved de under § 1, B.1, B.2 (kommunale), B.4, D.1 (kommunale):

"Pen-Sam Gruppen".

§ 14. ATP

For ansatte betales ATP-bidraget med A-satsen.

§ 15. ARBEJDSTID M.V.

Stk. 1.

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder.

BEMÆRKNINGER:

Det forudsættes, at arbejdet tilrettelægges således, at der hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, ved fremtidig antagelse af ansatte til varig beskæftigelse tilbydes gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer.

Parterne er endvidere enige om at henstille, at arbejdet tilrettelægges på en sådan måde, at der i videst muligt omfang tages hensyn til den enkelte medarbejders ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid. Såfremt det ikke måtte være muligt at imødekomme den enkeltes ønske med hensyn til arbejdstidens omfang, henstilles det, at dette registreres med henblik på et senere tilbud om forøget beskæftigelse, jf. nedenfor.

Der er mellem parterne enighed om, at deltidsansættelse kun kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten. Udefra kommende kan efter drøftelse opnå deltidsbeskæftigelse.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for overførsel fra deltidsstilling til fuldtidsstilling eller om forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

§ 16. FERIEKOLONI OG LEJRSKOLE

Stk. 1.

Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder.

BEMÆRKNINGER:

Aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler.

Aftalen gælder også i udlandet.

Stk. 2.

Mellem amtsrådet/kommunalbestyrelsen og den lokale afdeling for de i overenskomsten deltagende personaleorganisationer kan der indgås aftale om vilkår for deltagelse i feriekoloni og lejrskole.

BEMÆRKNINGER:

Hvis der ikke lokalt opnås enighed, gælder bestemmelsen i stk. 1.

§ 17. FRAVÆRSGODTGØRELSE

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

§ 18. BARNES 1. SYGEDAG

Stk. 1.

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

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

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1, har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

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

§ 19. 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.

BEMÆRKNINGER:

Når en ansat afskediges, fordi stillingen inddrages, f.eks. hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal amtsrådet/kommunalbestyrelsen tilstræbe at søge pågældende beskæftiget i en anden stilling.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes vedkommende organisation 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 henholdsvis forvaltningsloven eller straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres vedkommende organisation herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Meddelelse om uansøgt afskedigelse skal indsendes til hovedforbundene på følgende adresser:

*Fagligt Fælles Forbund – 3F
Kampmannsgade 4
1790 København V*

*FOA - Fag og Arbejde
Staunings Plads 1-3
1790 København V*

*Socialpædagogernes Landsforbund
Brolæggerstræde 9
1211 København K.*

Parterne er opmærksom på, at det kan være vanskeligt at vide den enkeltes organisationstilhørsforhold, og dermed til hvilken organisation sådanne skrivelser skal indsendes. Det er derfor

aftalt med organisationerne, at de ufortøvet vil videresende sådanne skrivelser til rette organisation.

Spørgsmålet om opsigelsens rettidige fremkomst vil afhænge af datoen for modtagelsen i den første organisation.

Stk. 4.

Vedkommende organisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Vedkommende organisation 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 (amts)kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan vedkommende organisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for (amts)kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende (amts)kommunale arbejdsgrupperpart.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af de (amts)kommunale forhandlingsorganer og 2 af vedkommende organisation, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege denne.

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 20. TJENESTEFRIHED

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

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 21. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD

Institutioner m.v. er frit stillet med hensyn til antagelse af omsorgs-/pædagogmedhjælpere, jf. Statsministeriets cirkulære af den 07-06-1933, idet der dog fortrinsvis beskæftiges arbejdsløshedsforsikrede.

§ 22. ARBEJDSTØJ

Når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for ansatte efter institutionens skøn.

****NYT****

§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. Ansættelsesbreve
BEMÆRKNINGER:
I ansættelsesbrevet skal tjenestestedet være angivet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.
2. Lønninger
4. Resultatløn
5. Beskæftigelsesanciennitet
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)
7. Lønberegning/lønfradrag
8. Åremålsansættelse
9. Supplerende pension
10. Opsamlingsordningen
11. Gruppeliv
12. Tilrettelæggelse af arbejdstiden
13. Decentrale arbejdstidsaftaler
14. Deltidsarbejde
15. Tidsbegrænset ansættelse

- 17. Konvertering af ulempetillæg
- 19. Ferie
- 20. Barsel mv.
- 21. Tjenestefrihed uden løn
- 22. Seniorpolitik

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

De centrale parter henleder opmærksomheden på fordelene ved aktivt at arbejde med seniorpolitik. I den forbindelse kan der bl.a. tages udgangspunkt i Rammeaftale om seniorpolitik.

- 23. Befordringsgodtgørelse

BEMÆRKNINGER:

Udgifter ved benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i amtet/kommunen.

- 23A. Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse (Københavns Kommune)

- 24. Kompetenceudvikling

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanterne for 3F, SL og FOA i en fælles drøftelse med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelse af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2). I disse drøftelser bør de lokale parter være særligt opmærksomme på behov for kompetenceudvikling, som følger af psykisk arbejdsmiljøforhold på institutionerne.

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 fornyet lokal drøftelse.

- 25. Socialt kapitel

****NYT****

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob”jf. protokollat nr. 2.

- 26. Virksomhedsoverenskomster
- 27. Retstviftaftalen
- 28. SU og tillidsrepræsentanter
- 29. MED og tillidsrepræsentanter
- 30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

- 31. ****NYT****

Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg

32. **NYT**

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 24. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller
- 2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Højst en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 01-11-2002 til og med 30-11-2002 eller ansættelse 16-01-2003 til og med 15-02-2003.

§ 25. LØN, LØNBEREGNING

Timelønnen beregnes i dagtjeneste som 1/1924 og i aften- og nattjeneste som 1/1768 af årslønnen efter §§ 6-8. I beregningen indgår eventuelt overgangstrin/-tillæg, jf. bilag 2.

§ 26. LØNUDBETALING TIL TIMELØNNEDE

Stk. 1.

Til timelønnede udbetales lønnen månedsvis bagud. Sker udbetaling gennem pengeinstitut, kan den ansatte bestemme, til hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres.

BEMÆRKNINGER:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Stk. 2.

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

§ 27. PENSION

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år, og
- 2) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 01-06-2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperioden se § 23 punkt 10 med tilhørende fortolkningsbidrag.

****NYT****

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til §§ 12 og 13 ved tidligere (amts)kommunal ansættelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 4

§ 12, stk. 5-8 og § 13, stk. 3-8 **(med virkning fra den 01-04-2006 bortfalder § 13, jf. § 13 stk. 1)** finder tilsvarende anvendelse.

§ 28. ARBEJDSTID M.V.

Stk. 1.

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl., beskæftiget ved døgninstitutioner m.v. gælder.

Stk. 2.

Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder for timelønnede, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter.

§ 29. FRAVÆR VED GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION, OMSORG OG ANDRE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager mv.

§ 30. OPSIGELSE OG SYGDOM

Stk. 1.

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves fra dag til dag.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

§ 31. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

De timelønsansatte er endvidere omfattet af følgende bestemmelser:

- § 5 Løndannelsen
- § 14 ATP
- § 16 Feriekoloni og lejrskole

BEMÆRKNINGER:

Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder for timelønnede, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter (APV 11.05.6.1).

- § 20 Tjenestefrihed
- § 21 Ansættelses- og arbejdsløshedsforsikringsforhold
- § 22 Arbejdstøj
- § 23 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra pkt. 7, 8 og 20 (se dog § 29).

KAPITEL 4. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR PGU-ELEVER

§ 32. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter elever under den pædagogiske grunduddannelse, jf. LBKnr. 823 af 15-07-2004 om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser.

§ 33. LØN, LØNBeregning

****NYT****

Stk. 1.

Der udbetales til eleven en løn, der udgør følgende pr. måned (grundbeløb i 31-03-2000 niveau):

	<u>1. år</u>	<u>2. år</u>
under 18 år	6.001,18 kr.	6.001,18 kr.
over 18 år (fra den 1. i den efterfølgende måned)	7.697,85 kr.	8.194,67 kr.

Pr. 01-04-2006 udbetales til eleven en løn, der udgør følgende pr. måned (grundbeløb i 31-03-2000 niveau):

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

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

Stk. 2.

Lønnen procentreguleres som anført i Aftale om lønninger for ansatte i amterne/kommunerne (APV 21.03.1), jf. dog § 47, stk. 3.

Stk. 3.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4.

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:

Løn pr. md. x (antal kalenderdage, der vedr. udd. i den aktuelle kalendermåned)
antal kalenderdage i den aktuelle måned

§ 34. ANSÆTTELSESBREV

Aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder (APV [11.21.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Elevkontrakten udgør ansættelsesbrevet.

§ 35. ARBEJDSTID UNDER PRAKTIK

Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2.

Ved tilrettelæggelse af praktikantens arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse.

Stk. 3.

De for omsorgs- og pædagogmedhjælpere på praktikstedet gældende regler om tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for praktikanter ansat efter denne overenskomst.

Stk. 4.

Ved praktikantens deltagelse i feriekoloni og lejrskole medregnes 7,4 timer pr. dag.

§ 36. OVERARBEJDE

Der ydes for overarbejde samme betaling/afspadsring som til en omsorgs- og pædagogmedhjælper på begyndelsesløn.

§ 37. FERIE

Stk. 1.

Ferie afholdes i videst muligt omfang uden for praktikperioden.

Stk. 2.

Feriegodtgørelse ydes i henhold til bestemmelserne i § 18 i Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale.

§ 38. SYGDOM OG BARNES 1. SYGEDAG

De for omsorgs- og pædagogmedhjælpere på praktikstedet gældende bestemmelser vedrørende løn under sygdom og barns 1. sygedag finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

§ 39. FRAVÆRS- OG BEFORDRINGSGODTGØRELSE

De for omsorgs- og pædagogmedhjælpere på praktikstedet gældende regler om fraværs- og befodringsgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

§ 40. OPSIGELSE

Stk. 1.

Elever kan inden for de første tre måneder opsiges med 14 dages varsel og kan opsiges deres stilling med samme varsel. I resten af elevtiden kan de opsiges med en måneds varsel til udgangen af en måned og kan opsiges deres stilling med samme varsel.

Stk. 2.

Ved elevtidens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

KAPITEL 5. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR OMSORGS- OG PÆDAGOGMEDHJÆLPERE, DER GENNEMGÅR MERITUDDANNELSEN TIL PGU

§ 41. OMRÅDE

Dette kapitel omfatter ansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der er optaget og påbegyndt merituddannelsen til PGU, jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 620 af 22-06-2005 om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser og som er berettiget til godtgørelse i henhold til bekendtgørelse nr. 494 af 14-06-2005 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

I forbindelse med indgåelse af aftale om merituddannelse, drøftes vilkår for tilbagevenden ved eventuel afbrydelse af uddannelsen med den ansatte.

§ 42. LØN

Stk. 1.

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der gennemgår merituddannelsen, ydes løn under uddannelsen. Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad. Lønnen udgør pr. uge:

Områdegruppe	Løn
0	4.059,22
1	4.131,33
2	4.190,62
3	4.281,95
4	4.342,83

Stk. 2.

Lønnen er ikke pensionsgivende, jf. dog § 43, og reguleres kun efter særlig aftale mellem overenskomstens parter.

Stk. 3.

Bestemmelsen kan fraviges ved lokal aftale.

****NYT****

§ 43. PENSION

Med virkning fra 01-04-2006 bevarer omsorgs- og pædagogmedhjælpere, under merituddannelsen deres hidtidige pensionsbidrag, der er opnået før uddannelsens påbegyndelse.

§ 44. FERIE

Stk. 1.

Såfremt omsorgs- og pædagogmedhjælperen er berettiget til løn under afholdelse af ferie i uddannelsesperioden ydes den løn, der udbetales under merituddannelsen.

§ 45. SÆRLIGE REGLER VED ANSÆTTELSE EFTER GENNEMFØRT UDDANNELSE

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der efter gennemgang og beståelse af den i § 41 nævnte uddannelse, umiddelbart genindtræder i en omsorgs- og pædagogmedhjælperstilling i det(n) amt/kommune, som har bevilget orlov til uddannelse, får medregnet orlovsperioden i beskæftigelsesancienniteten.

KAPITEL 6. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 46. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE.

De i bilag 2 anførte overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse og indplacering gælder.

§ 47. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den **01-04-2005**.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31-03-2008**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter den aftale om lønninger for ansatte i amterne/kommunerne (APV 21.03.1), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 21. marts 2006

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe Friberg

Thorkild Rotenberg

For KL:

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For KØBENHAVNS KOMMUNE:

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For FREDERIKSBERG KOMMUNE:

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:

Ellen Lykkegaard

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:

Kirsten Nissen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Dennis Kristensen

Jakob Sølvhøj

PROTOKOLLAT NR. 1 VEDRØRENDE AFLØNNING AF PÆDAGOG-MEDHJÆLPERE VED SKOLER, ANSAT I HENHOLD TIL LOV OM EN AKTIV ARBEJDSMARKEDSPOLITIK

Overenskomstens parter er enige om, at personer, der i henhold til arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 423 af 04-06-1999 ansættes som pædagogmedhjælpere ved skoler, jf. overenskomstens § 1, A.8, uanset overenskomstens bestemmelser kan aflønnes med timeløn som følger:

Lønnen andrager 1/1924 af årslønnen for en pædagogmedhjælper i henhold til overenskomstens lønbestemmelser, for de timer den pågældende har arbejdet på skolen (herunder timer den pågældende har haft lovligt forfald).

Endvidere ydes der betaling for søgnehellidage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer, vedkommende skulle have været beskæftiget.

****NYT****

PROTOKOLLAT NR. 2 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 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 parts 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.

København, den 21. marts 2006

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe Friberg

Thorkild Rotenberg

For KL:

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For KØBENHAVNS KOMMUNE:

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For FREDERIKSBERG KOMMUNE:

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:

Ellen Lykkegaard

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:

Kirsten Nissen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Dennis Kristensen

Jacob Sølvhøj

BILAG 1. DE FORSKELLIGE FORMER, HVORUNDER OMSORGS- OG PÆDAGOGMEDHJÆLPERE KAN ANSÆTTES.

Efter drøftelse med Fagligt Fælles Forbund - 3F, FOA – Fag og Arbejde og Socialpædagogernes Landsforbund skal Amtsrådsforeningen herved gøre opmærksom på følgende:

Ansættelsesformerne for omsorgs- og pædagogmedhjælpere er de samme som for en række andre personalegrupper inden for det pædagogiske område.

Idet der henvises til overenskomsten og funktionærloven med tilhørende domspraksis m.v., skal følgende fremhæves:

Månedslønnede:

1. For omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der ansættes varigt og med mindst 8 timer i gennemsnit, sker ansættelsen på månedsløn.

Det forudsættes, at arbejdet tilrettelægges således, at der - hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende - ved fremtidig ansættelse af ansatte til varig beskæftigelse, tilbydes gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer ugentligt.

2. Det i pkt. 1 anførte gælder tillige for omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der ansættes for en tidsbestemt periode af mindst 1 måneds varighed.

Ved ansættelse for en tidsbestemt periode, ophører ansættelsen uden varsel, når den aftalte periode er udløbet.

Fortsætter ansættelsen ud over den aftalte tid, omfattes den pågældende som hovedregel af funktionærlovens almindelige opsigelsesvarsler i § 2, stk. 2.

Dog kan der - hvis særlige omstændigheder begrundet det - ske forlængelse af en tidsbestemt ansættelse, men løbende forlængelser med ny tidsbestemt fratrædelsesdato må formentlig betragtes som en omgåelse af funktionærloven med den følge, at den pågældende vil være omfattet af lovens almindelige opsigelsesvarsler i § 2, stk. 2.

Der er dog ikke noget til hinder for, at en ny tidsbegrænset ansættelse kan finde sted, når der har været tale om en reel afbrydelse af ansæt-

telsesforholdet. Bevisbyrden påhviler i den henseende arbejdsgiveren.

3. Ansættelse kan ske på prøve i et tidsrum på indtil 3 måneder, og opsigelsesvarslet fra ansættelsesmyndigheden er i dette tilfælde 14 dage, jf. funktionærlovens § 2, stk. 2.

Det påhviler efter loven arbejdsgiveren at bevise, at der er truffet aftale om prøvetid.

Bevisbyrden må dog påhvile den af parterne i arbejdsforholdet, der gør gældende, at der foreligger en aftale om prøvetid, således også den omsorgs- og pædagogmedhjælper, der under påberåbelse af prøvetidsaftalen, ønsker at fratræde sin stilling uden eller med kortere varsel end lovens almindelige.

4. For så vidt angår ansættelse af personale til afløsning under sygdom o.lign. skal peges på muligheden for fastansættelse af et antal omsorgs- og pædagogmedhjælpere på månedsløn frem for løs ansættelse på timeløn.

Ved sådan ansættelse må de pågældende udføre tjeneste på den afdeling, hvor der p.t. er personale fraværende på grund af sygdom, ferie, afspadsering m.v.

Det vil derfor ikke være muligt for den pågældende at kende tjenestens og fridøgnetes beliggenhed 4 uger forud, jf. gældende arbejdstidsbestemmelser.

Parterne er dog enige om at pege på, at de pågældende bør have kendskab til såvel tjenestens som fridøgnetes beliggenhed så lang tid i forvejen, som det er muligt.

Timeløn:

5. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der ansættes til beskæftigelse i 1 måned eller derunder, ansættes på timeløn.

Ved ansættelse med en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer kan ansættelse ligeledes ske på timeløn, uanset ansættelsens varighed, jf. dog bemærkningen til pkt. 1.

Hvis det allerede ved ansættelsen ligger klart, at ansættelsen vil strække sig ud over 1 måned, sker ansættelse straks på månedsløn.

6. For timelønnede kan ansættelsen ophæves fra dag til dag, idet opsigelse skal ske samme dag, hvor fratræden skal ske ved tjenestens ophør.

BILAG 2 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE

Stk. 1.

Ansatte pr. den 31-03-2000, der overgår til nyt lønsystem den 01-04-2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. 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.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

Med virkning fra den 01-04-2000 ydes der - som en personlig overgangsordning til de allerede ansatte, der pr. den 31-03-2000 er indplaceret på løntrin 15 og løntrin 17 - ét løntrin.

Stk. 3.

Med virkning fra den 01-04-2000 ydes der - som en personlig overgangsordning til de allerede ansatte, der pr. den 31-03-2000, har været aflønnet efter løntrin 9 i ét år eller mere - et ikke-pensionsgivende tillæg på 2.000 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

Stk. 4.

Overgangstillægget/-trinnet kan ikke modregnes i funktions- eller kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet/kommunen. Overgangstillægget/-trinnet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

Stk. 5.

Ved overgang til nyt lønsystem den 01-04-2000 ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der indgås snarest muligt lokal(e) aftale(r), der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. den 01-04-2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nyt lønsystem pr. den 01-04-2000 er indgået lokal(e) aftale(r) til erstatning for de nævnte aftaler, videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.

BILAG 3 EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN

FUNKTIONER:

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn, kan nævnes:

- *Funktion i assistentstillinger*
- *Arbejde i vagter uden deltagelse af uddannet personale*
- *Opgaver med varetagelse af klienternes interesser, f.eks. kontakt til pårørende m.fl.*
- *Særlige vilkår for arbejdets udførelse, f.eks. vanskelige klienter eller forhold omkring arbejdets tilrettelæggelse*
- *Ansvar for specielle opgaver*
- *Administrative og planlægningsmæssige opgaver*
- *Praktikvejledning*
- *Oplæring af nye ansatte*
- *Andre særlige forhold som findes relevante.*

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

KVALIFIKATIONER:

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan f.eks. være:

- *Erfaring fra både ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked*
- *Erfaring erhvervet i nuværende stilling*
- *Efteruddannelse og kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter*
- *Specialviden i øvrigt af betydning for udførelsen af jobbet*
- *Fleksibilitet*
- *Andre kvalifikationer, som findes relevante.*

MULIGHED FOR AT INDGÅ FORHÅNDSAFTALER:

Aftale om lokal anvendelse af nye lønformer indgås mellem amtet/kommunen og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede personaleorganisationer.

Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Der skal således ikke indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsaf-talen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejdere, der hidtil har udført funktionen/opgaven.