

Københavns Kommune har med FOA – Fag og Arbejde aftalt fornyelse pr. 1. april 2005 af overenskomsten for pædagogisk personale ved kommunale daginstitutioner mv. (almenområdet).

Københavns Kommunes bemærkninger til overenskomsten er anført i tilslutning til de enkelte bestemmelser.

Realitetsændringer er markeret med kursiv.

Opmærksomheden henledes på, at overenskomsten kan findes i Personalebasesen på kknet.

Henvendelse om overenskomsten kan rettes til Økonomiforvaltningens 4. kontor, gerne telefonisk på nummer 33 66 22 46.

**Med venlig hilsen**

**Økonomiforvaltningen**

## Indholdsfortegnelse

---

<b>Kapitel 1. Overenskomstens område</b> .....	6
§ 1A. Institutioner mv. ....	6
§ 1B. Uddannelser mv. ....	9
§ 1C. PGU- og Pædagogstuderende .....	12
§ 1D. Ikke omfattede .....	12
<b>Kapitel 2. Månedslønnede</b> .....	13
§ 2. Personafgrænsning .....	13
§ 3. Løndannelsen .....	13
§ 4. Oprettelse af lederstillinger .....	15
§ 5. Grundløn .....	16
§ 6. Funktionsløn .....	19
§ 7. Kvalifikationsløn .....	20
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg .....	22
§ 9. Lønudbetaling .....	23
§ 10. Funktionærlov .....	24
§ 11. Pension .....	24
§ 12. Frit valg ordning fra 1. april 2006 .....	28
§ 13. ATP .....	29
§ 14. Arbejdstid mv. ....	29
§ 15. Barns 1. sygedag .....	31
§ 16. Opsigelse .....	32
§ 17. Tjenestefrihed .....	35
§ 18. Arbejdsløshedsforsikringsforhold .....	36
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede .....	36
<b>Kapitel 3. Timelønnede</b> .....	39
§ 20. Personafgrænsning .....	39
§ 21. Løn, lønberegning .....	39
§ 22. Lønudbetaling .....	41
§ 23. Pension .....	41
§ 24. Opsigelse .....	43
§ 25. Fravær ved sygdom og graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager .....	44
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår .....	45

---

<b>Kapitel 4. Pædagogstuderende</b> .....	45
§ 27. Område .....	45
§ 28. Løn .....	45
§ 29. Ansættelsesbrev .....	46
§ 30. Arbejdstid .....	46
§ 31. Mer- og overarbejde .....	47
§ 32. Ferie.....	48
§ 33. Sygdom og barns 1. sygedag.....	48
§ 34. Fravær af familiemæssige årsager.....	48
§ 35. Øvrige ansættelsesvilkår.....	48
§ 36. Opsigelse .....	49
<b>Kapitel 5. PGU-elever</b> .....	49
§ 37. Personafgrænsning .....	49
§ 38. Løn .....	49
§ 39. Ansættelsesbrev.....	50
§ 40. Arbejdstid under praktik.....	50
§ 41. Ferie.....	50
§ 42. Sygdom og barns første sygedag.....	51
§ 43. Fravær ved graviditet, barsel, og andre familiemæssige årsager.....	51
§ 44. Befordring, time- og dagpenge under praktik .....	51
§ 45. Opsigelse .....	51
<b>Kapitel 6. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser</b> .....	52
§ 46. Ikrafttræden og opsigelse .....	52
<b>Protokollat 1 "Miljø-protokollatet" samt distriktsmedarbejdere</b> .....	53
§ 1. Område .....	53
§ 2. Opgaver .....	53
§ 3. Ansættelse .....	54
§ 4. Løn .....	54
§ 5. Specialinstitutioner.....	55
§ 6. Arbejdstid mv. ....	55
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg .....	56
<b>Protokollat 2 Aflønning af – 7% ansatte med virkning fra 1. april 2000</b> .....	57

---

<b>Protokollat 3</b> Arbejdstidsregler for pædagogisk uddannet personale.....	59
<b>Kapitel 1. Område</b> .....	59
§ 1. Område .....	59
<b>Kapitel 2. Arbejdstid</b> .....	60
§ 2. Arbejdstid og normperiode.....	60
§ 3. Beregning af arbejdstiden i normperioden .....	60
<b>Kapitel 3. Regler om tilrettelæggelse af tjenesten</b> .....	61
§ 4. Placering af tjenesten .....	61
§ 5. Ændring i tjenesteplan.....	61
§ 6. Delt tjeneste og pauser .....	61
§ 7. Hviletid.....	62
§ 8. Rejsetid/time- og dagpenge .....	62
<b>Kapitel 4. Overarbejde</b> .....	63
§ 9. Overarbejde, definition.....	63
§ 10. Afregning af overarbejde.....	63
§ 11. Afspadsring.....	63
§ 12. Deltidsansattes merarbejde.....	64
§ 13. Godtgørelse for merarbejde til ledere m.fl. ....	64
<b>Kapitel 5. Ulempetillæg</b> .....	65
§ 14. Betaling af ulempetillæg .....	65
§ 15. 1. Maj, grundlovsdag, juleaften og nytårsaften .....	67
§ 16. Timelønnede .....	68
<b>Kapitel 6. Fridøgn og fridage</b> .....	68
§ 17. Fridøgn og fridage.....	68
<b>Kapitel 7. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser</b> .....	68
§ 18. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser.....	68
<b>Protokollat 4</b> Arbejdstidsregler for pædagogmedhjælpere ved kommunale institutioner .....	70
§ 1. Arbejdstid mv.....	70
§ 2. Overarbejde .....	71

---

§ 3. Tillæg for forskudt arbejdstid.....	72
§ 4. Weekendgodtgørelse mv.....	72
§ 5. Delt tjeneste.....	73
<b>Protokollat 5</b> Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....	74
<b>Protokollat 6</b> Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan .....	76
§ 1. Formål .....	76
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning .....	76
<b>Protokollat 7</b> Løn- og ansættelsesvilkår for pædagogmedhjælpere der gennemgår merituddannelsen til PGU.....	78
§ 1. Område .....	78
§ 2. Løn .....	78
§ 3. Pension med virkning fra den 1. april 2006 .....	79
§ 4. Ferie.....	79
§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse.....	79
§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår.....	79
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse .....	79
<b>Bilag 1</b> Retningslinier i forbindelse med PGU-elevs ferie.....	81
<b>Bilag 2</b> Vedrørende afvikling af ferie eller forhøjelse af det samlede pensionsbidrag jf. overenskomstens § 12.....	82
<b>Aftale</b> vedrørende tjenestemandsansat personale.....	84

## Kapitel 1. Overenskomstens område

### § 1A. Institutioner mv.

Stk. 1. Overenskomsten gælder for ansatte i Københavns Kommune ved følgende institutioner og i følgende funktioner:

#### **Daginstitutioner:**

1. Kommunale daginstitutioner, som er oprettet i henhold til servicelovens § 7.
2. Kommunale børnehaver og fritidshjem for børn med vidtgående fysiske og psykiske handicap.
3. Døveskolens fritidshjem.
4. Børneklubben, Kristianiagade.

#### **Klubber:**

5. Kommunale klubber oprettet i henhold til §§ 19 og 20 i serviceloven samt andre kommunale klubber, der i det væsentlige udfører tilsvarende opgaver. I klubber kan de indskrevne medlemmer frit komme og gå, og institutionens aktiviteter gives som tilbud.

#### **Skolefritidsordninger, skoler mv.:**

6. Pædagogisk personale ved Københavns Kommunes fritidsordninger, som er oprettet i henhold til folkeskolelovens § 3.
7. Pædagoger, der varetager støtte til fremme af sproglig udvikling for tosprogede børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegangen, jf. folkeskolelovens § 4a.
8. Pædagoger samt pædagogmedhjælpere der ansættes i børnehaveklasser og/eller den samordnede indskoling som børnehaveklasseassistenter eller børnehaveklassemedhjælpere.
9. Pædagogmedhjælpere ved skoler for vidtgående specialundervisning (§ 20, stk. 2, i folkeskoleloven) og undervisningsinstitutioner efter lov om specialundervisning for voksne (bortset fra kostskoler).
10. Pædagogisk personale i Københavns Kommunes skoler til udførelse af andre pædagogopgaver og pædagogmedhjælperopgaver.

**Støttefunktioner:**

11. Støttepædagoger. Uddannede pædagoger i kommunale og/eller selvejende daginstitutioner og klubber i Københavns Kommune, der ansættes til udførelse af støtteforanstaltninger i medfør af servicelovens § 40.
12. Uddannede pædagoger, der i samme støtteforhold ansættes til at udføre støttefunktioner, dels i institution og dels i klienters hjem.

**Bemærkning til § 1A, stk. 1, pkt. 11 og 12:**

Overenskomsten omfatter som hidtil ikke støttepædagoger, der udfører støttefunktioner i forbindelse med børns skoleundervisning, døgninstitutioner eller støttefunktioner i barnets hjem.

Støttepædagoger kan ansættes til udførelse af pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner i daginstitutioner, klubber, skoler og skolefritidsordninger i medfør af servicelovens § 40.

Støttepædagoger ansættes til kontinuerlig udførelse af støttefunktioner, men kan dog ansættes for en tidsbegrænset periode af indtil 6 måneders varighed. Tidsbegrænset ansættelse herudover kan alene ske efter aftale med FOA – Fag og Arbejdes lokale fagforening (LFS).

Støttepædagoger er forpligtet til at arbejde på indtil 2 tjenestesteder ad gangen.

*En støttepædagog kan arbejde på mere end 2 tjenestesteder ad gangen, såfremt den pågældende er indforstået hermed evt. i form af en aftale herom ved ansættelsen.*

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

Såfremt den aftalte arbejdstid undtagelsesvis ikke kan udfyldes med støttefunktioner, er støttepædagogen forpligtet til beskæftigelse som vikar i daginstitutioner, dog fortrinsvis den eller de daginstitutioner/ordninger, hvortil pågældende er knyttet som støttepædagog.

13. Støttemedhjælpere (pædagogmedhjælpere), der ansættes til udførelse af praktiske støtteforanstaltninger i kommunale eller selvejende daginstitutioner i Københavns Kommune i medfør af bestemmelserne i servicelovens § 40, jf. § 83, eller § 84 (støttemedhjælpere).

**Bemærkning til § 1A, stk. 1, pkt. 13:**

Støttemedhjælpere ansættes til kontinuerlig udførelse af støttefunktioner, men kan dog ansættes for en tidsbegrænset periode af indtil 6 måneders varighed. Tidsbegrænset ansættelse herudover kan alene ske efter aftale med FOA – Fag og Arbejdes lokale fagforening (LFS).

Støttemedhjælpere er som hidtil forpligtet til at arbejde ved indtil 2 tjenestesteder ad gangen.

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

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

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

**Øvrigt omfattede:**

14. Område-, miljø- og familiepædagoger samt pædagoger ved specialinstitutioner, samt distriktsmedarbejdere jf. protokollat 1.
15. Pædagogisk personale, der ikke er dækket af ovenstående områder for personale med en pædagogisk uddannelse, og hvor de teoretiske og faglige kvalifikationer, der er en naturlig del af pædagoguddannelsen, er fundet væsentlige i forbindelse med stillingens opslag, stillingsbeskrivelsen eller stillingens besættelse.



Stk. 2. Overenskomsten omfatter endvidere andre ansættelsesområder, hvis der blandt overenskomstens parter er enighed herom.

## § 1B. Uddannelser mv.

Overenskomsten omfatter pædagogisk uddannet personale samt uddannet personale efter nedenstående bestemmelser.

Stk. 1. Pædagogisk uddannet personale omfatter personale, der har gennemgået en af følgende uddannelser:

1. Pædagoger uddannet i henhold til lovbekendtgørelse om uddannelse af pædagoger
2. Diakon af den socialpædagogiske linie (fra Diakonskolen i Århus).
3. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
4. Pædagoguddannelsen på Færøerne.
5. Tidligere uddannelser: Børneforsorgspædagog af almen-linien og småbørnslinien, Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse), Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særforsorgen, Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)), Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog). Andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium. Dansk Ungdomsklubseminariums 2-årige uddannelse eller Ungdomsringens godkendte uddannelse, såfremt ansættelse sker ved de i § 1A, stk. 1, nr. 5 nævnte klubber.

**Ved ansættelse i de i § 1A, stk. 1, nr. 5 nævnte klubber endvidere:**

6. Folkeskolelærere
7. *Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik.*

Stk. 2. Overenskomsten omfatter endvidere pædagogisk personale med nordiske uddannelser svarende til stk. 1, pkt. 1 og 5-7.

### **Bemærkning til § 1B, stk. 2:**

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

Stk. 3. Uddannelser fra lande uden for Norden, som af Center for Vurdering af Udenlandske uddannelser vurderes niveaumæssigt at tilsvare den danske pædagoguddannelse, kan omfattes af overenskomsten. Ansættelse efter overenskomsten forudsætter, at den ansættende myndighed finder, at ansøgerens personlige kompetencer i øvrigt (fx sprogbeherskelse) er tilstrækkelige.

Stk. 4. Ikke uddannet personale omfatter følgende:

1. Pædagogmedhjælpere ved de i § 1A nævnte institutioner, som er fyldt 17 år. Der kan dog ikke ske ansættelse som pædagogmedhjælper i klubber, samt i funktioner dækket af § 1A, stk. 1, nr. 7 (sprogstimulering, jf. folkeskolelovens § 4a).
2. Støttemedhjælpere ved de i § 1A nævnte institutioner, som er fyldt 17 år.
3. Pædagogmedhjælpere der er ansat ved børnehaveklasse og samordnet indskoling (børnehaveklassemedhjælper)

### **Bemærkning til § 1B, stk. 4, pkt. 3:**

Børnehaveklassemedhjælpere ansat den 31. marts 2002 bibeholdes som en lukket gruppe. De, der er ansat i dag, fortsætter på uændrede vilkår, se § 9, stk. 4.

4. Ikke-pædagogisk uddannet personale, der ansættes som støttepædagoger.

### **Bemærkning til § 1B, stk. 4, pkt. 4:**

- a. Muligheden for ansættelse af personer, der ikke opfylder overenskomstens uddannelseskraav kan alene udnyttes, hvor det efter stillingsopslag eller lignende ikke har været muligt at besætte stillingen med en pædagogisk uddannet, jf. forudsætningen i § 1B, stk. 7.
- b. Såfremt det efter stillingsopslag ikke har været muligt at besætte støttepædagogstillingen med en uddannet pædagog, er der adgang til kontinuerlig ansættelse af

- en ikke-pædagogisk uddannet støttepædagog i det konkrete støtteforhold.
- c. Ikke-uddannede der ansættes til en kombineret funktion, ansættes og aflønnes efter nærværende overenskomst for den del af beskæftigelsen, der udføres i en daginstitution, mens de for "hjemme-hos" funktionen aflønnes efter overenskomsten for Pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (specialområdet).
  - d. Der er ingen dispensationspligt for ikke-pædagogisk uddannede støttepædagoger.
5. Ikke-uddannede klubmedarbejdere ved de i § 1A, stk. 1, nr. 5 nævnte klubber, som er fyldt 18 år. For så vidt angår ansættelse af ikke-uddannede i klubber, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde, kan der enten gives dispensation fra uddannelseskravene for det konkrete ansættelsesforhold eller der kan ske ansættelse af ikke-uddannede klubassistenter.
  6. Ikke-uddannet personale, der pr. 31. december 1978 var ansat, og som fra før 1. april 1973 uafbrudt havde været ansat i daginstitutioner i samme kommune i assistentstillinger, med en beskæftigelse på 15 timer eller derover,
  7. Ikke-uddannet personale, der pr. 31. december 1978 var ansat i en stilling som leder eller stedfortræder.

**Bemærkning til § 1B, stk. 4, pkt. 7:**

Overenskomsten omfatter fortsat medhjælpere ansat i stillinger for pædagogisk uddannet personale ved Københavns Kommunale daginstitutioner (tidligere gruppe II og III-ansatte). Disse medarbejdere, der før udsendelsen af overenskomst pr. 1. april 1989 er ansat i henhold til den tidligere "7% aftale" af 3. juni 1987 (med senere ændringer) bevarer de hidtidige vilkår som personlig ordning.

Stk. 5. Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i stk. 1 nævnte uddannelser omfattes af overenskomsten.

Stk. 6. Efter aftale mellem kommunen og FOA – Fag og Arbejdes lokale fagforening (LFS) kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Stk. 7. Det forudsættes, at de i overenskomsten anførte stillinger for pædagoger om muligt besættes med pædagogisk uddannet personale.

Stk. 8. Rammeaftalen om Kombinationsbeskæftigelse på det Pædagogiske arbejdsområde indgået mellem Københavns Kommune og Forbundet af Offentligt Ansatte gælder.

Stk. 9. Rammeaftalen om kombinationsansættelser på daginstitutionsområdet gælder.

## § 1C. PGU- og Pædagogstuderende

Stk. 1. Overenskomsten omfatter elever under den pædagogiske grunduddannelse, jf. lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (PGU).

Stk. 2. Overenskomsten omfatter endvidere studerende i perioder, hvor de under uddannelse til pædagog deltager i den lønnede praktik, jf. lovbekendtgørelse om uddannelse af pædagoger.

## § 1D. Ikke omfattede.

Stk. 1. Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd og reglementsansatte
2. pensionerede tjenestemænd og reglementsansatte
3. ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til
4. ansatte, der er fyldt 70 år.

### **Bemærkning til § 1D, stk. 1:**

Pkt. 1 forhindrer ikke, at der i henhold til denne overenskomst med tilhørende protokollat kan ske ansættelse af personer med orlov fra en tjenestemandstilling. Eventuel ansættelse sker tidsbegrænset, og max. i 5 år, således at den ophører senest ved orlovsperiodens udløb.

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

## Kapitel 2. Månedslønnede

### § 2. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som

1. gennemsnitlig har en arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
2. er ansat til 1 måneds beskæftigelse eller derover

#### **Bemærkning til § 2:**

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2005 til og med 1. december 2005 eller ansættelse fra 16. januar 2006 til og med 16. februar 2006.

### § 3. Løndannelsen

Stk. 1. Lønnen består af 4 elementer:

1. grundløn, jf. § 5,
2. funktionsløn, jf. § 6,
3. kvalifikationsløn, jf. § 7, og
4. resultatløn, jf. § 19, nr. 4.

#### **Bemærkning til § 3, stk. 1:**

Der aftales anvendelse af såvel funktionsløn, som kvalifikationsløn. Der kan aftales anvendelse af resultatløn.

Opmærksomheden henledes på Lov om lige løn til mænd og kvinder.

I øvrigt peger parterne på, at tillidsrepræsentanter bør have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn i kommunen som øvrige.

Stk. 2. *Ansatte omfattet af denne overenskomst er omfattet af:*

- *fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche,*
- *aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse og*
- *aftale om gennemsnitsløngaranti.*

**Bemærkning til § 3, stk. 2:**

*Aftale om ny løndannelse er med virkning fra 1. april 2005 erstattet af "Fællesaftale om lokal løndannelse" indgået med organisationerne i den pædagogiske branche".*

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

*Fællesaftale om lokal løndannelse findes i Personalebaseren på kknet.*

*Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i Personalebaseren på kknet.*

*Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i Personalebaseren på kknet.*

Stk. 3. Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede, med mindre andet aftales lokalt.

**Bemærkning til § 3 stk. 3:**

Vedrørende godtgørelse for merarbejde og overarbejde henvises til de gældende arbejdstidsregler, jf. § 14.

## § 4. Oprettelse af lederstillinger

1. Ved hver daginstitution, skolefritidsordning og klub oprettes en stilling som leder.
2. Ved hver daginstitution, skolefritidsordning oprettes en stilling som souschef.
3. Ved hver klub kan der oprettes en stilling som souschef.

### **Bemærkning til § 4, pkt. 3:**

*Der er ikke ved fjernelsen af pointtallet sket en ændring af den hidtidige ordning, hvorefter der ved klubber af en vis størrelse (jf. 2002-overenskomsten 60 point eller derover) skal ske ansættelse af en souschef.*

Det er funktionen, der afgør, om der skal oprettes en souschefstilling. Souschefen refererer til institutionens leder, og kan tillægges ansvaret for en del af institutionens daglige ledelsesopgaver, herunder fx ledelse af en afdeling.

4. Ved institutioner, der er opdelt i afdelinger efter geografiske eller funktionsmæssige kriterier, kan der oprettes stillinger som afdelingsleder. Afdelingslederen varetager den daglige ledelse af afdelingen under ansvar over for lederen.
5. Ved daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber, hvor der er oprettet to eller flere stillinger som afdelingsleder, jf. punkt 4, er der ikke pligt til at oprette en souschefstilling. Er der ikke oprettet en souschefstilling ved institutionen, varetages denne funktion af en af afdelingslederne.
6. Kommunalbestyrelsen kan godkende kollektiv ledelse af institutioner.
7. *Der kan lokalt som led i forsøg vedrørende ledelsesstrukturen og normeringspligt indgås aftale om fravigelse af normeringspligten for oprettelse af stillinger som leder, souschef og stedfortræder.*

### **Bemærkning til § 4, pkt. 7:**

Forsøgsordninger:

Indhold og rammer for forsøg med ledelsesstruktur og normeringspligt (f.s.v.a. leder/souschef/afdelingsleder/stedfortræder) fastlægges efter drøftelse mellem Københavns

Kommune og FOA – Fag og Arbejdes lokale fagforening, LFS. *Forsøg gennemføres, når der er enighed herom mellem de lokale parter. Forsøg kan gennemføres indenfor daginstitutions- og klubområdet.*

Opmærksomheden henledes på, at ikke-uddannede ledere, souschefer og afdelingsledere aflønnes som uddannet personale.

## § 5. Grundløn

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

Stk. 2. Grundlønnen til ledere er:

Løntrin pr. 1. april 2005	Løntrin pr. 1. april 2006
Løntrin 33	Løntrin 33 + 3.200,- kr. (31. marts 2000-niveau)
Løntrin 38	Løntrin 38 + 3.200,- kr. (31. marts 2000-niveau)
Løntrin 43	Løntrin 43 + 3.200,- kr. (31. marts 2000-niveau)

### Bemærkning til § 5, stk. 2:

*Ledernes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale. En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interessetvister i fællesaftalen om lokal løndannelse.*

*Ved nybesættelse af lederstillinger efter den 1. april 2005 er det den pr. 1. april 2005 fastsatte grundløn, der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.*

*Det er ikke parternes forudsætning, at ændringen vedr. fastsættelse af grundlønnen medfører, at der generelt skal ske en omdefinering af lønnen for allerede ansatte. Såfremt det lokalt aftales at ændre grundlønnen for allerede ansatte, er det parternes forudsætning, at den samlede løn ikke alene med den begrundelse forøges.*



Stk. 3. Grundlønnen til souschefer og afdelingsledere er løntrin 26 (pr. 1. april 2006 løntrin 27).

**Bemærkning til § 5, stk. 3:**

*Grundlønnen på løntrin 26 (pr. 1. april 2006 løntrin 27) er fastsat således, at den dækker omfanget af souschefer og afdelingslederes ledelsesfunktioner i en lille institution/afdeling/ordning.*

Stk. 4. Grundlønnen til assistenter, klubmedarbejdere, børnehaveklasseassistenter og støttepædagoger er løntrin 21 + 1.600,- kr. årligt i 31. marts 2000-niveau) (pr. 1.april 2006 løntrin 23).

Stk. 5. Grundlønnen til ikke-uddannede klubassistenter er løntrin 13 + 1.200,- kr. årligt i 31. marts 2000-niveau) (pr 1. april 2006 løntrin 15).

Stk. 6. For ansatte omfattet af stk. 2 – 5 gælder at grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 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.

Stk. 7. For ansatte omfattet af stk. 2 – 5 gælder at grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 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.

Stk. 8. Det pensionsgivende tillæg til grundlønnen for ledere jf. stk. 2, pr. 1. april 2006 gennemføres med fuldt gennemslag uden modregning på grund af lokale aftaler.

Stk. 9. Grundlønnen til pædagogmedhjælpere er:

A. Pædagogmedhjælpere, der er fyldt 18 år, løntrin 11.

B. Pædagogmedhjælpere, der ikke er fyldt 18 år:

B.1. Gældende til den 31.marts 2006 er grundlønnen 92,4% af løntrin 11.

Endvidere ydes til ansatte under 18 år i Københavns Kommune et ureguleret årligt tillæg på kr. 9.575,-.

Lønnen til pædagogmedhjælpere, der ikke er fyldt 18 år, reduceres i overensstemmelse med bestemmelserne i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, jf. § 19, nr. 2.

*B.2. Gældende fra den 1. april 2006.*

*Pr. 1. april 2006 overgår pædagogmedhjælpere, der ikke er fyldt 18 år, til aflønning svarende til pædagogmedhjælpere, der er fyldt 18 år, jf. punkt A.*

Stk. 10. Indplacering pr. 1. april 2005.

*A. For pædagogmedhjælpere, der er fyldt 18 år.*

*Pr. 1. april 2005 oprykkes alle til grundløn 11.*

*For ansatte, som senest den 31. marts 2005 har opnået en forbedring i form af 3 eller flere lokalt aftalte løntrin til den hidtidige grundløn (grundløn 9), og som endnu ikke er omfattet af overenskomstens § 7, stk. 8, nr. 2, sker der modregning med 1 løntrin. Når de pågældende omfattes af overenskomstens § 7, stk. 8, nr. 2, tages der lokal stilling til sammensætningen af lønnen, således at der samlet set fortsat set ydes en lønstigning på mindst 1 løntrin.*

*Ansatte, som senest 31. marts 2005 har opnået en grundlønforbedring som følge af overenskomstens § 7, stk. 8, nr. 2 er omfattet af denne bestemmelses punkt om kvalifikationsløn.*

*Overstående indplaceringsregler anvendes, medmindre andet aftales lokalt.*

*Eksempler:*

<i>Aflønning pr. 31. marts 2005</i>	<i>Indplacering/aflønning pr. 1. april 2005</i>
<i>Grundløntrin 9</i>	<i>Grundløntrin 11</i>
<i>Grundløntrin 9 + 1 løntrin aftalt lokalt = 10</i>	<i>Grundløntrin 11 + 1 løntrin = 12</i>
<i>Grundløntrin 9 + tillæg på 5.000 kr. (31. marts 2000-niveau)</i>	<i>Grundløntrin 11 + tillæg på 5.000 kr. (31. marts 2000-niveau)</i>
<i>Grundløntrin 9 + 2 lokalt aftalte løntrin = løntrin 11</i>	<i>Grundløntrin 11 + 2 løntrin = 13</i>

<i>Grundløntrin 9 + 3 lokalt aftalte løntrin = løntrin 12</i>	<i>Grundløntrin 11 + 3 lokalt aftalte løntrin reduceret med 1 løntrin = løntrin 13</i>
<i>Kvalifikationsstrin 12 (§ 7, stk. 8, nr. 2) + 1 lokalt aftalt løntrin = løntrin 13</i>	<i>Kvalifikationsstrin 13 (§ 7, stk. 8, nr. 2) + 1 lokalt aftalt løntrin = løntrin 14</i>
<i>Kvalifikationsstrin 12 (§ 7, stk. 8, nr. 2) + 1 lokalt aftalt løntrin = løntrin 14</i>	<i>Kvalifikationsstrin 13 (§ 7, stk. 8, nr. 2) + 2 lokalt aftalt løntrin = løntrin 15</i>

*B. For pædagogmedhjælpere, der ikke er fyldt 18 år.*

*Pr. 1. april 2005 oprykkes alle til 92,4 % af løntrin 11. I øvrigt sker indplacering efter samme principper, som gælder for pædagogmedhjælpere, der er fyldt 18 år.*

## § 6. Funktionsløn

### A. Generelt

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

Stk. 2. Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Stk. 3. Funktionsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet er aftalt. Fra 1. juni 2002 er funktionstillæg altid pensionsgivende. Hvis et funktionstillæg aftales den 1. juni eller senere med ikrafttræden fra 1. april 2002 til 1. juni 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg, berøres ikke af denne ændring, medmindre andet aftales.

## **B. Særligt for pædagogisk uddannet personale**

Stk. 4. Ved indgåelse af lokale aftaler om funktionsløn skal der lokalt indgås aftale om aflønning for vejledning af pædagogstuderende i praktik.

## **C. Særligt for pædagogmedhjælpere**

Stk. 5. Med mindre der decentralt er aftalt andet, er det centralt aftalt, at der ydes et særligt ikke pensionsgivende funktionslønstillæg på 12.900,- kr. (31. marts 2000-niveau) årligt for fuldtidsansatte pædagogmedhjælpere, der beskæftiges som

1. støttemedhjælpere, eller i
2. handicapdaginstitutioner, herunder hjælpeskolefritidshjem, eller i
3. en institutionsafdeling, der udelukkende modtager handicappede børn, eller som
4. pædagogmedhjælpere i børnehaveklasser, og samordnet indskoling (børnehaveklassemedhjælpere), eller som
5. medhjælpere ved skoler for specialundervisning under Uddannelses- og Ungdomsforvaltningen.

## **§ 7. Kvalifikationsløn**

### **A. Generelt**

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

Stk. 2. Kvalifikationsløn aftales decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Stk. 3. Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet er aftalt. Fra 1. juni 2002 er kvalifikationstillæg altid pensionsgivende. Hvis et kvalifikationstillæg aftales den 1. juni eller senere med ikrafttræden fra 1. april 2002 til 1. juni 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring, medmindre andet aftales.

## **B. Særligt for pædagogisk uddannet personale:**

*Stk. 4. Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der lokalt indgås aftale om aflønning for gennemført pædagogisk diplomuddannelse.*

*Stk. 5. For gennemgang af relevant videreuddannelse bør der lokalt tages stilling til aflønning enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer*

## **C. Særligt for assistenter og støttepædagoger:**

*Stk. 6. Assistenter og støttepædagoger, som efter 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1B ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 25 + 1.600,- kr. årligt (31. marts 2000-niveau), aflønnes efter løntrin 25 + 1.600,- kr. årligt (31. marts 2000-niveau) (med virkning pr. 1. april 2006 løntrin 27).*

Assistenter og støttepædagoger, som efter 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1B ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 29 + 1600,- kr. (31. marts 2000-niveau), aflønnes efter løntrin 29 + 1.600,- kr. årligt (31. marts 2000-niveau) (med virkning pr. 1. april 2006 løntrin 31).

### **Bemærkning til § 7, stk. 6:**

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

Såvel den udbetalte løn som den pensionsgivende løn for assistenter og støttepædagoger skal svare til aflønning efter løntrin 25 + 1.600,- årligt (31. marts 2000-niveau), pensionsgivende henholdsvis løntrin 29 + 1.600,- årligt i 31. marts 2000-niveau, pensionsgivende (med virkning pr. 1. april 2006 løntrin 27, pensionsgivende og løntrin 31, pensionsgivende).

#### **D. Særligt for ikke-uddannede klubassistenter:**

Stk. 7. Ansatte som efter 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til *løntrin 15, + 1.200,- kr. årligt (31. marts 2000-niveau) (med virkning pr. 1. april 2006 løntrin 17).*

##### **Bemærkning til § 7, stk. 7:**

I garantilønnen medregnes også beskæftigelse før 1. april 2000.

#### **E. Særligt for pædagogmedhjælpere:**

Stk. 8. Centralt aftalte kvalifikationstillæg:

1. Pædagogmedhjælper med Pædagogisk Grunduddannelse ydes et kvalifikationstillæg på 10.600 kr. (31. marts 2000-niveau) årligt (*med virkning fra 1. april 2006 16.350,- kr. årligt i 31. marts 2000-niveau*).
2. Pædagogmedhjælper med 3 års erfaring som pædagogmedhjælper aflønnes efter *løntrin 13 (med virkning fra den 1. april 2006 løntrin 14)*

##### **Bemærkning til § 7, stk. 8:**

Ved erfaring forstås beskæftigelse som månedslønnet (inden for overenskomstområdet), og som er opnået efter 1. april 1990.

### **§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg**

Stk. 1. Ansatte efter denne overenskomst, som var ansat henholdsvis den 31. marts 1998 og den 31. marts 2000 i forbindelse med gruppens overgang til ny løndannelse, bevarede i denne forbindelse som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. (Personlig løngaranti).

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

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Stk. 2. Ansatte efter denne overenskomst, der oppebærer overgangstillæg ydet i forbindelse med overgangen til ny løndannelse pr. 1. april 1998 eller pr. 1. april 2000, 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.

**Bemærkning til § 8, stk. 2:**

Overgangstillægget kan ikke modregnes i kvalifikations- og funktionsløn og udligningstillæg, ligesom det ikke indgår i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

## § 9. Lønudbetaling

Stk. 1. Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

Stk. 2. Personale, der umiddelbart forud for ansættelse efter denne overenskomst har været forudlønnet, bevarer retten til forudløn.

Stk. 3. For pædagogmedhjælpere, der er ansat ved skoler, med arbejde alene på skoledage eller et nærmere fastsat antal årlige arbejdsdage, reduceres årslønnen forholdsmæssigt og med udbetaling som 1/12 heraf pr. måned incl. betaling for ferie og søgnehellidage.

Stk. 4. For børnehaveklassemedhjælpere, der den 31. marts 2002 er ansat til beskæftigelse 7,4 timer daglig på skoledage, udgør årslønnen 92% af den i §§ 5-7 fastsatte løn der udbetales med 1/12 månedsvis bagud. Såfremt det daglige timetal på skoledage er mindre end 7,4 timer, foretages der forud for beregningen af de 92% en reduktion i forhold til de 7,4 timer.

**Bemærkning til § 9, stk. 4:**

For børnehaveklassemedhjælpere, der ikke har været ansat i et helt eller hele skoleår, er det aftalt, at der efter påkrav i stedet for den anførte løn kan aflønnes med 1/1924 af års-

lønnen for de timer den pågældende er beskæftiget i børnehaveklassen (herunder timer den pågældende har haft lovligt forfald).

Endvidere ydes der betaling for de timer, der er faldet på skæve helligdage.

## § 10. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16 Opsigelse og § 19 Øvrige ansættelsesvilkår.

### **Bemærkning til § 10:**

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.

## § 11. Pension

Stk. 1. Gældende til den 31. marts 2006:

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for:

1. ansatte, som er fyldt 21 år og har 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69% af de pensionsgivende lønde.

2. For pædagogisk uddannet personale, der er over 23 år.



Det samlede pensionsbidrag udgør 13,00% af de pensionsgivende lønde

3. For ledere på grundløn 33, 38 eller 43.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,00% af den pensionsgivende lønde

4. For pædagogmedhjælpere, der er over 25 år, og som har mindst 3 års (amts)kommunal beskæftigelse.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50% af de pensionsgivende lønde.

5. For ikke-uddannede klubmedarbejdere, der er 25 år, og som har mindst 4 års (amts)kommunal beskæftigelse.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,00% af de pensionsgivende lønde.

6. For ikke-uddannede støttepædagoger, der er 25 år, og som har mindst 4 års (amts)kommunal beskæftigelse.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,00% af de pensionsgivende lønde.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Ansatte, der er omfattet af ordningen i nr.1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive optaget i en af ordningerne i nr. 2 til 6.

Stk. 2. Gældende fra den 1. april 2006:

*Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for:*

1. *For pædagogisk uddannet personale, der er fyldt 21 år.*

*Det samlede pensionsbidrag udgør 13,14% af de pensionsgivende lønde*

2. *For ledere på grundløn 33 + 3.200,- kr. (31. marts 2000-niveau), 38 + 3.200,- kr. (31. marts 2000-niveau) eller 43+ 3.200,- kr. (31. marts 2000-niveau)*

*Det samlede pensionsbidrag udgør 14,00% af de pensionsgivende lønde.*

3. *For pædagogmedhjælpere, som er fyldt 21 år, og som har mindst 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter indenfor en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.*

*Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50% af de pensionsgivende lønde.*

4. *For pædagogmedhjælpere, som har gennemført Pædagogisk grunduddannelse (PGU).*

*Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50% af de pensionsgivende lønde.*

5. *For ikke-uddannede klubmedarbejdere, der er 21 år, og som har 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og amter inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.*

*Det samlede pensionsbidrag udgør 13,14% af de pensionsgivende lønde.*

6. *For ikke-uddannede støttepædagoger, der er 21 år, og som har 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og amter inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.*

*Det samlede pensionsbidrag udgør 13,14% af de pensionsgivende lønde.*

*Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.*

Stk. 3. Timelønnet beskæftigelse medregnes ikke i karensperioden.

Stk. 4. Forvaltningen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i stk. 1, indgår ved beregning af karensperioden på 3 år (*pr. 1. april 2006 1 år*) for pædagogmedhjælpere, og på 4 år (*pr. 1. april 2006 1 år*) for ikke-uddannede klubmedarbejdere og ikke-uddannede støttepædagoger.

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. Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt, jf. dog § 6, stk. 3, § 6, stk. 5 og § 7, stk. 3.

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 pensionsgivende tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 7. Betalt merarbejde til deltidsbeskæftigede er pensionsgivende for ansatte, som i øvrigt er berettiget til pension.

Stk. 8. Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen i Pen-Sam Gruppen månedsvis i tilknytning til lønudbetalingen.

**Bemærkning § 11, stk. 8 om Pensionskassen:**

Pen-Sam Gruppen  
Jørgen Knudsens Vej 2  
3520 Farum

Ansatte efter overenskomsten, som var ansat før udsendelsen af 2002-overenskomsten, og som før denne dato fik indbetalt pensionsbidrag til Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger får stadig indbetalt pensionsbidrag til pågældende pensionskasse som en personlig ordning, med mindre den ansatte skriftligt tilkendegiver overfor arbejdsgiveren, at vedkommende ønsker at overgå til Pen-Sam Gruppen.

**Bemærkning § 11, stk. 8 om Pensionskassen:**

Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger  
Kongens Vænge 8  
3400 Hillerød,

Stk. 9. Den ansattes rettigheder er fastsat i de vedtægter, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningen.

Stk. 10. Der tilkommer udover de i stk. 1 og 2 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

## § 12. Frit valg ordning fra 1. april 2006

### Stk. 1. Pædagogmedhjælpere,

- der er fyldt 55 år og
  - er omfattet af den i § 11, stk. 2 nævnte pensionsordning
- opnår ret til en uges ekstra ferie ud over, hvad der fremgår af ferieaftalen eller en forhøjelse af pensionsbidraget til i alt 14,79%.

### **Bemærkning til § 12, stk. 1:**

*Alene overenskomstansatte pædagogmedhjælpere har mulighed for at vælge mellem ferie og pension – andre grupper, der evt. via aftale er omfattet af overenskomsten, kan alene vælge ferie.*

Stk. 2. For at blive omfattet af § 12 skal begge betingelser være opfyldt den 1. april 2006 eller senere.

*Der kan alene foretages valg af ferie eller forhøjelse af pensionsbidraget en gang i overenskomstperioden.*

- a) *Ansatte pædagogmedhjælpere, der den 1. april 2006 er fyldt 55 år, og er omfattet af overenskomstens pensionsordning, skal senest den 1. marts 2006 meddele arbejdsgiveren, om den pågældende ønsker en uges ferie med virkning fra ferieåret 2006/2007 eller en forhøjelse, med virkning fra 1. april 2006 af pensionsbidraget til i alt 14,79%.*

*Det foretagne valg er gældende for overenskomstperioden.*

- b) *Ansatte pædagogmedhjælpere, der i overenskomstperioden opfylder begge betingelser, skal senest 2 måneder før begge betingelser opfyldes, meddele arbejdsgiveren, om den pågældende ønsker at afholde ferie eller en forhøjelse af pensionsbidraget til i alt 14,79%.*

*Det foretagne valg er gældende for overenskomstperioden.*

- c) *Nyansatte, der på ansættelsestidspunktet er fyldt 55 år, og er omfattet af overenskomstens § 11, stk. 2 nævnte pensionsordning, skal i forbindelse med ansættelsen oplyse, om den pågældende ønsker at afholde ferie eller*

en forhøjelse af pensionsbidraget til i alt 14,79%.

Det foretagne valg er gældende for overenskomstperioden

Stk. 3. De nærmere betingelser for afholdelse af ferie eller forhøjelse af det samlede pensionsbidrag fremgår af bilag 2.

### § 13. ATP

1. For ansatte efter denne overenskomst gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	74,55 kr.	149,10 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	49,70 kr.	99,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	24,85 kr.	49,70 kr.

2. Med virkning fra 1. januar 2006 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

#### **Bemærkning til § 13:**

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

### § 14. Arbejdstid mv.

Stk. 1. For personale ved,

- Kommunale daginstitutioner, som er oprettet i henhold til servicelovens § 7.
- Kommunale børnehaver og fritidshjem for børn med vidtgående fysiske og psykiske handicap.
- Døveskolens fritidshjem.
- Børneklubben, Kristianiagade.

- Pædagogisk personale ved Københavns Kommunes fritidsordninger, som er oprettet i henhold til folkeskolelovens § 3.
- Pædagoger, der varetager støtte til fremme af sproglig udvikling for to-sprogede børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegangen, jf. folkeskolelovens § 4a.
- Støttepædagoger. Uddannede pædagoger i kommunale og/eller selvejende daginstitutioner og klubber i Københavns Kommune, der ansættes til udførelse af støtteforanstaltninger i medfør af servicelovens § 40.

se Protokollat 3.

For støttepædagoger gælder endvidere følgende:

Såfremt der må ændres i normaltjenestens beliggenhed i forhold til den i tjenestelisten fastlagte, skal der gives et varsel på mindst 72 timer. Hvis dette varsel ikke overholdes, ydes der en godtgørelse for de omlagte timer på kr. 29,36 pr. time (31. marts 2000-niveau).

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenestelisten ikke skulle være i tjeneste, men efter ændringen bliver normaltjenestetimer.

Stk. 2. For

- klubmedarbejdere i kommunale fritids- og ungdomsklubber
- børnehaveklasseassistenter
- børnehaveklassemedhjælpere

gælder aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. indgået mellem KL, København og Frederiksberg Kommuner, BUPL og FOA - Fag og Arbejde.

For børnehaveklassemedhjælpere gælder endvidere følgende:

Børnehaveklassemedhjælpere, ansat den 31. marts 2002, jf. § 9, stk. 4 ved institutioner/skoler, der holdes lukket i skolesommerferien og mellem jul og nytår afholder henholdsvis 4 ugers og 1 uges ferie i disse perioder, med mindre andet fastsættes.

Stk. 3. For pædagogmedhjælpere, se Protokollat 4.

Stk. 4. For pædagoger i særlige stillinger (§ 1A, nr. 15) gælder følgende: Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

Stk. 5. For pædagoger i særlige stillinger (§ 1A, nr. 15) gælder endvidere følgende:

*Der skal lokalt tages stilling til, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres. Honorering fastsættes som et funktionstillæg.*

Stk. 6. Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold gælder.

Såfremt der er tale om på forhånd godkendte egentlige behandlingsture for handicappede børn/unge, forudsættes den daglige arbejdstidsnorm aftalt forud for turens afvikling.

Under pædagogmedhjælperes deltagelse i koloni- og weekendophold suspenderes bestemmelserne om arbejdstid i Protokollat 4 samt bestemmelsen i § 19, nr. 23A. Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse (KBH: Kommune).

## § 15. Barns 1. sygedag

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

Stk. 2. Der udbetales sædvanlig løn.

Stk. 3. Fravær noteres særskilt på de lister, der føres over de ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

## § 16. Opsigelse

Stk. 1. Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op.

Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2. Den ansatte afskediges fra udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

### **Påtænkt uansøgt afsked.**

Stk. 3. Samtidig med, at der i henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, bortset fra de i stk. 2 nævnte tilfælde, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til FOA – Fag og Arbejde ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 4. FOA – Fag og Arbejde skriftligt om en påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre dette 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 forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

### **Bemærkning til § 16, stk. 4:**

Det understreges, at kopi af opsigelsesskrivelsen ved påtænkt uansøgt afskedigelse skal sendes til:

**FOA – Fag og Arbejde**  
**Stauings plads 1-3**  
**1790 København V.**

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



Inden en ansat afskediges uden ansøgning, skal der, bortset fra de i stk. 2 nævnte tilfælde, gives FOA – Fag og Arbejde adgang til at udtale sig.

Meddelelse om påtænkt afskedigelse ("sindetskrivelse") skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt opsigelsesvarsel, årsagen til opsigelsen og eventuelt kopi af sygelister.

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

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

Stk. 5. FOA – Fag og Arbejde kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis forbundet ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 4 uger efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse. For personale ansat på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af de i stk. 4 nævnte meddelelser. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle søgnehellidage.

#### **Uansøgt afsked.**

Stk. 6. Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til FOA – Fag og Arbejde ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 7. Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 6, underrettes FOA – Fag og Arbejde skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre 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 forbundet om dette forhold i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

Stk. 8. FOA – Fag og Arbejde kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt indenfor en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 7 nævnte meddelelse.

### **Afskedigelsesnævn.**

Stk. 9. Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i Kommunen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA – Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 8. Et sådant krav skal fremsættes over for Økonomiforvaltningen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 10. Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Københavns Kommune og 2 af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse i forning udpeger en opmand. Kan enighed herom ikke opnås, anmodes præsidenten for Østre Landsret om at udpege en opmand.

Stk. 11. Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller institutionens forhold, kan det pålægges den ansættende myndighed at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, 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 arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

## § 17. Tjenestefrihed

Stk. 1. Der kan gives tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

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

Stk. 3. Efter anmodning i hvert enkelt tilfælde, og hvor det er foreneligt med tjenestens tarv, har pædagogmedhjælper adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i det omfang og til de uddannelser, der fremgår af de til enhver tid gældende regler for voksenuddannelsesstøtte. Anmodningen om tjenestefrihed efter denne bestemmelse skal fremsættes over for institutionen/kommunen hurtigst muligt, dog minimum med et varsel på 2 kalendermåneder.

### **Bemærkning til § 17, stk. 3:**

Parterne er enige om, at KTO-aftalen vedrørende kompetenceudvikling naturligt giver anledning til at drøfte ekstraordinær tjenestefrihed, jf. § 17, stk. 3.

Parterne er endvidere enige om, at bestemmelsen i stk. 3 vedrører de uddannelser, som fremgik af de tidligere gældende love om voksenuddannelsesstøtte (VUS), om orlovsydelse til uddannelse og om arbejdsmarkedsuddannelser. Der er således ikke tale om en udvidelse af bestemmelsens område.

Hidtidig praksis, hvorefter der blev givet tjenestefrihed til deltagelse i årskursus på Danmarks Pædagoghøjskole videreføres for så vidt angår diplomuddannelser med et tilsvarende indhold.

Reglerne for tjenestefrihed og orlov for Københavns Kommunes tjenestemænd gælder. Reglerne er udsendt med Økonomiforvaltningens cirkulære nr. 5 af 9. februar 1999.

## § 18. Arbejdsløshedsforsikringsforhold

Indenfor denne overenskomsts område ansættes fortrinsvis personer, der er medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

## § 19. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

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

### 1. *Ansættelsesbreve*

#### **Bemærkning til § 19, nr. 1:**

Ved ansættelse af pædagogisk personale til udførelse af arbejdsopgaver ved flere institutioner/ordninger kan der etableres et samlet ansættelsesforhold (kombineret ansættelse) og der ydes løn og pensionsbidrag i henhold til nærværende overenskomst for den samlede beskæftigelsesgrad.

Etableringen af kombineret ansættelse forudsætter, at den er forenlig med de tjenstlige forhold på institutionen/ordningen, og den ansatte selv ønsker en kombineret ansættelse.

Ansættelsesområdet er kommunen.

Der henvises endvidere til Økonomiforvaltnings cirkulæreskrivelse af 27. maj 1999 vedrørende ansættelsesbreve og ny løn.

2. *Lønninger*
4. *Resultatløn*
5. *Beskæftigelsesanciennitet*
6. *Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)*
7. *Lønberegning/lønfradrag*
8. *Åremålsansættelse*
9. *Supplerende pension*

10. Opsamlingsordningen (*pension*)
11. *Gruppeliv*
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid
13. Decentrale arbejdstidsaftaler
14. Deltidsarbejde
15. Tidsbegrænset ansættelse

**Bemærkning til § 19, pkt. 15:**

For månedslønnet personale, der ansættes efter denne overenskomst, finder ansættelse normalt sted uden tidsbegrænsning. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse dog ske.

I den forbindelse bemærkes, at den usikkerhed, der altid vil være om, hvor mange børn, der i det kommende budget/skoleår vil blive optaget i institutioner, klubber og skolefritidsordninger samt i børnehaveklasser, ikke i sig selv kan begrunde tidsbegrænset ansættelse af pædagoger.

16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid
17. Konvertering af ulempetillæg
18. Tele- og hjemmearbejde
19. Ferie
20. *Barsel mv.*
21. Tjenestefrihed uden løn
22. *Seniorpolitik*
- 23A. Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse (KBH: Kommune)
24. *Kompetenceudvikling*

**Bemærkning til § 19, pkt. 24:**

*a) I tilknytning til aftale om kompetenceudvikling indgået mellem de (amts) kommunale arbejdsgivere og KTO er aftalt følgende:*

*Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanterne for henholdsvis pædagoger og pædagogmedhjælper i en fælles drøftelse med lederen på*

*arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).*

*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.*

*b) Ledere er omfattet af protokollat 6 om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.*

## 25. Socialt kapitel

### **Bemærkning til § 19, pkt. 25:**

*Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 5.*

## 26. Virksomhedsoverenskomster

### 27. Retstviftaftalen

### 28. SU og tillidsrepræsentanter

### 29. MED og tillidsrepræsentanter

### 30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

### 31. Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg

### 32. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

### **Bemærkning til § 19:**

Protokollatet findes i Personalebasen på kknet.

## Kapitel 3. Timelønnede

### § 20. Personafgrænsning

Stk. 1. Kapitlet omfatter medarbejdere, som

1. gennemsnitligt er beskæftiget under 8 timer ugentligt eller
2. uanset beskæftigelsens omfang ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, men som afløser under ferie, sygdom og lignende eller til anden midlertidig beskæftigelse af under 1 måneds varighed.

#### **Bemærkning til § 20, stk. 1:**

Højest en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2005 til og med 30. november 2005 eller ansættelse fra 16. januar 2006 til og med 15. februar 2006.

Parterne er enige om, at ansættelser med under 8 timers ugentligt beskæftigelse bør undgås.

Stk. 2. Det er en betingelse for aflønning efter § 20, at klubansatte

1. opfylder de for månedslønnede gældende uddannelseskraav.
2. ved ansættelse i klubber er i besiddelse af en håndværksmæssig eller teoretisk uddannelse, der er relevant for klubarbejdet.

### § 21. Løn, lønberegning

Stk. 1. Timelønnen beregnes i tidsrummet kl. 6.00 - 17.00 som 1/1924, i tidsrummet 17.00 - 6.00 som 1/1768 af nettoårslønnen i henhold til § 5 om grundløn, § 6 om funktionsløn og § 7 om kvalifikationsløn.

#### **Bemærkning til § 21, stk. 1:**

Ved fastsættelse af timeløn til klubledere efter §§ 5-7 bemærkes, at der efter stk. 2 ydes betaling for forberedelse, administration og lignende.

I øvrigt bemærkes, at medarbejdere, som efter de hidtidige bestemmelser har været månedslønnede, bevarer denne ret som en personlig ordning i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 2. For timelønnede klubledere ydes herudover for forberedelse, administration og lignende efter samme timelønsberegning løn for 1 time pr. ugentlig åbningsaften/eftermiddag.

Stk. 3. Gældende til 31. marts 2005. For pædagogmedhjælpere under 18 år beregnes timelønnen i tidsrummet 06-17 som 1/1924 og i tidsrummet kl. 17-06 som 1/1768 af 92,4% af årslønnen

*Med virkning fra den 1. april 2006 overgår pædagogmedhjælpere, der ikke er fyldt 18 år, til aflønning svarende til pædagogmedhjælpere, der er fyldt 18 år jf. § 5, stk. 9, nr. B. 2.).*

Stk. 4. Såfremt en pædagog antages som vikar i en stilling som leder, souschef eller afdelingsleder beregnes lønnen i forhold til årslønnen efter § 5 om grundløn, § 6 om funktionsløn og § 7 om kvalifikationsløn, på samme måde som anført i stk. 1.

Stk. 5. Når den timeløn, der fremkommer ved beregning efter stk. 4, er lavere eller lig med den løn, som den pågældende er berettiget til, sker beregningen på grundlag af det nærmeste højere løntrin.

Stk. 6. Der ydes pædagogisk personale, der anvises fra arbejdsformidlingen, betaling for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

Stk. 7. Der ydes pædagogisk personale, der forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget ved institutionen i uafbrudt i 6 arbejdsdage, betaling for sådanne dage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer vedkommende skulle have været beskæftiget.

**Bemærkning til § 21, stk. 7:**

Ved timelønsansættelse i 6 arbejdsdage eller derover uden afbrydelse op til en søgnehelligdag, betales timeløn for den eller de dage, institutionen er lukket på grund af helligdage.



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

Ved timelønsansættelse uden fast skema, betales således:

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

## § 22. Lønudbetaling

Stk. 1. Lønningsperioden er 14 dage (2 kalenderuger), således at lønningsperiodens første dag er en mandag.

Stk. 2. Lønnen udbetales hver 14. dag og ved udbetalingen kan anvendes løn-udbetalingsformer som fx udbetaling ved check eller gennem pengeinstitut. Sker udbetalingen gennem pengeinstitut, kan den ansatte bestemme til hvilket pengeinstitut og hvilken kontoform, lønnen skal anvises.

Stk. 3. Lønnen skal så vidt muligt udbetales til eller være disponibel for de ansatte ved udgangen af den anden uge efter lønningsperiodens afslutning.

Stk. 4. Der kan lokalt indgås aftale om, at lønnen kan udbetales månedsvis bagud.

## § 23. Pension

Stk. 1. Gældende til den 31. marts 2006.

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for:

1. ansatte, som
  - a) er fyldt 21 år, og
  - b) 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.

Pensionsbidraget fremgår af § 11, stk. 1, nr. 1.

2. pædagoger, som
  - a) er fyldt 23 år, og
  - b) 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.

Pensionsbidraget fremgår af § 11, stk. 1, nr. 2 og nr. 3.

3. ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 11 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse omfattes straks af pensionsordningen.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2. Gældende fra den 1. april 2006.

*Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for:*

1. *Ansatte, som*
  - a) *er fyldt 21 år, og*
  - b) *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.*

*Pensionsbidraget fremgår af § 11, stk. 2.*

2. Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 11 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse omfattes straks af den relevante pensionsordningen.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

**Bemærkning til § 23, stk. 1 og stk. 2:**

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Stk. 2. Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen i Pen-Sam Gruppen i tilknytning til lønudbetalingen.

**Bemærkning til § 23, stk. 2 om Pensionskassen:**

Pen-Sam Gruppen  
Jørgen Knudsens Vej 2  
3520 Farum

Ansatte efter overenskomsten, som var ansat før udsendelsen af 2002 overenskomsten, og som før denne dato fik indbetalt pensionsbidrag til Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger får stadig indbetalt pensionsbidrag til pågældende pensionskasse som en personlig ordning, med mindre den ansatte skriftligt tilkendegiver overfor arbejdsgiveren, at vedkommende ønsker at overgå til Pen-Sam Gruppen.

**Bemærkning til § 23, stk. 2 om Pensionskassen:**

Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger  
Kongens Vænge 8  
3400 Hillerød,

## § 24. Opsigelse

Stk. 1. For de under § 20, stk. 1, nr. 1, nævnte timelønnede, der er ansat til varig beskæftigelse med en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer, er opsigelsesvarslet i de første 3 måneder gensidigt 14 dage til fratræden ved månedens udgang og derefter 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

Stk. 2. For de under § 20, stk. 1, nr. 2, nævnte timelønnede, der ikke er ansat til varig beskæftigelse, kan tjenesteforholdet ophæves fra dag til dag. Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

### **Bemærkning til § 24 stk. 2:**

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

Stk. 3. Ved uansøgt afsked af en af de under § 20, stk. 1, nr. 1, nævnte varigt ansat timelønnede medarbejdere, påhviler det ansættelsesmyndigheden skriftligt at meddele enhver uansøgt opsigelse til den ansatte og FOA – Fag og Arbejde. Denne meddelelse skal indeholde begrundelsen for opsigelsen og skal sendes til:

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

### **Bemærkning til § 24:**

Opmærksomheden henledes på, at bestemmelsen indebærer, at der også skal gives meddelelse til FOA – Fag og Arbejde ved uansøgt afsked af varigt ansatte timelønnede. Opmærksomheden henledes specielt på, at der altid skal gives, skriftlig meddelelse om enhver uansøgt afsked.

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

Opmærksomheden henledes på overborgmesterens cirkulære nr. 32 af 26. september 1989.

## **§ 25. Fravær ved sygdom og graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager**

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv., lov om dagpenge ved sygdom og fødsel og reglerne om fravær af tvingende familiemæssige årsager i Aftalen om fravær af familiemæssige årsager, jf. § 19, nr. 20.

## § 26. Øvrige ansættelsesvilkår

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

§ 13. ATP

§ 14. Arbejdstid

§ 18. Arbejdsløshedsforsikringsforhold

§ 19, dog bortset fra aftalerne i nr. 7, om lønberegning/lønfradrag, nr. 8 om åremålsansættelse, og nr. 16 om merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid

## Kapitel 4. Pædagogstuderende

### § 27. Område

Dette kapitel omfatter studerende i perioder, hvor de under uddannelse til pædagog deltager i den lønnede praktik, jf. Lov om uddannelse af pædagoger.

### § 28. Løn

*Stk. 1. Der udbetales til praktikanten en løn, som i 1. praktikperiode udgør 7.669,- kr. (pr. 1. april 2006 7.824,- kr.) pr. måned (31. marts 2000-niveau) og i 2. praktikperiode udgør 7.923,- kr. (pr. 1. april 2006 8.079,- kr.) pr. måned (31. marts 2000-niveau). I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikuddannelsens særlige beliggenhed (fx i aften- og natperioden).*

Stk. 2. Lønnen procentreguleres som anført i den til enhver tid gældende aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

Stk. 3. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4. Påbegyndes praktikuddannelsen 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 kalendermd)  
antal kalenderdage i den aktuelle måned

**Bemærkning til § 28:**

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage, der afholdes i praktikperioden.

Der reduceres ikke i lønnen på grund af teoriindkald i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 30.

## § 29. Ansættelsesbrev

Der udstedes et ansættelsesbrev til praktikanten.

**Bemærkning til § 29:**

Aftalen om ansættelsesbreve findes i Personaledatabasen på kknet.

## § 30. Arbejdstid

Stk. 1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

Der skal således arbejdes flere timer pr. uge i normperioder med teoriindkald, for at den gennemsnitlige arbejdstid skal kunne opfyldes.

**Bemærkning til § 30, stk. 1:**

Under en praktikperiode på 6 måneder skal der således præsteres i alt 780 arbejdstimer inklusive timer grundet sygdom, ferie og frihed på søgnehellidage.

Stk. 2. Ved tilrettelæggelse af praktikantens arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse samt uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i 2 ugers teoriindkald i praktikperioden.

Stk. 3. De for pædagoger på praktikstedet gældende regler om normperiode, tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for praktikanter ansat efter dette kapitel.

**Bemærkning til § 30, stk. 3:**

Sygedage, feriedage og frihed på søgnehelligdage medregnes med den skemalagde arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer.

Stk. 4. Ved praktikantens deltagelse i koloniophold og weekend ophold medregnes 7,4 timer pr. dag.

Der ydes ulempetillæg for deltagelse i koloniophold, jf. overenskomstens § 14.

## § 31. Mer- og overarbejde

Der ydes for mer- og overarbejde samme afspadsring/betaling som til en deltidssansat assistent på begyndelsesløn.

**Bemærkning til § 31:**

Er der eksempelvis i en 4 ugers normperiode en uges teoriindkald forudsættes praktikanten i de øvrige uger i normperioden at præstere 120 timers tjeneste for at opfylde den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i normperioden. Eventuelle timer udover de 120 afspadsres efterfølgende i forholdet 1:1.

Eventuelle timer udover 148 afspadsres efterfølgende i forholdet 1:1,5.

Såfremt det ikke er muligt at afspadsere timerne betales disse som henholdsvis mer-/eller overarbejdstimer for en pædagog på begyndelsesløn.

## § 32. Ferie

Feriegodtgørelse ydes i henhold til bestemmelserne om praktikanter og studerende, der får løn/vederlag i perioden fra kommunen i aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale.

## § 33. Sygdom og barns 1. sygedag

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler vedrørende løn under sygdom og barns 1. sygedag finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

## § 34. Fravær af familiemæssige årsager

Pædagogstuderende er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager og protokollat om samme.

## § 35. Øvrige ansættelsesvilkår

For pædagogstuderende gælder i øvrigt følgende:

§ 19, nr. 1 *Ansættelsesbreve*, nr. 2 *Lønninger*, nr. 4 *Resultatløn*, nr. 5 *Beskæftigelsesanciennitet*, nr. 7 *Lønberegning/lønfradrag*, nr. 11 *Gruppeliv*, nr. 12, *Tilrettelæggelse af arbejdstid*, nr. 13 *Decentrale arbejdstidsaftaler*, nr. 14. *Deltidsarbejde*, nr. 17 *Konvertering af ulempetillæg*, nr. 23A *Tjenesterejser*, herunder *befordringsgodtgørelse (KBH: Kommune)*, nr. 25 *Socialt kapitel*, nr. 27 *Retsvistaftalen*, nr. 28 *SU og tillidsrepræsentanter*, nr. 29 *MED og tillidsrepræsentanter* og nr. 30 *Sammenhængende personalepolitisk drøftelse* og nr. 31 *Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg*.



## § 36. Opsigelse

Stk. 1. Praktikanter kan inden for de første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel. I resten af praktiktiden kan de opsiges med en måneds varsel til udgangen af en måned. Praktikanten kan opsiges sit praktikforhold med samme varsel.

Stk. 2. Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

## Kapitel 5. PGU-elever

### § 37. Personafgrænsning

Dette kapitel omfatter elever under den pædagogiske grunduddannelse, jf. Lov nr. 823 af 15. juli 2004 om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser.

### § 38. Løn

Stk. 1. Der udbetales til eleven en løn, som udgør følgende pr. måned (31. marts 2000-niveau):

	<i>1. år</i>	<i>2. år</i>
<i>under 18 år</i>	<i>6.001,18 kr.</i>	<i>6.001,18 kr.</i>
<i>over 18 år (fra den 1. i den efterfølgende måned)</i>	<i>7.607,85 kr.</i>	<i>8.194,67 kr.</i>

*Pr. 1. april 2006:*

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

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

Stk. 2. Lønnen procentreguleres som anført i den til enhver tid gældende aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

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. måned x antal kalenderdage, der vedr. udd. i den aktuelle kalendermd.)  
divideret med antal kalenderdage i den aktuelle måned.

## § 39. Ansættelsesbrev

Aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve), jf. § 19, nr. 1 gælder.

### **Bemærkning til § 39:**

Elevkontrakten udgør ansættelsesbrevet.

## § 40. Arbejdstid under praktik

Stk. 1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2. Ved praktikantens deltagelse i koloniophold medregnes 7,4 timer pr. dag.

### **Bemærkning til § 40:**

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

## § 41. Ferie

Stk. 1. Ferie afholdes i videst muligt omfang uden for praktikperioden.

Stk. 2. Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale gælder

**Bemærkning til § 41:**

Se bilag 1 for retningslinjer i forbindelse med ferie.

## § 42. Sygdom og barns første sygedag

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

## § 43. Fravær ved graviditet, barsel, og andre familiemæssige årsager

PGU-elever er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn 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.

## § 44. Befordring, time- og dagpenge under praktik

De på praktikstedet gældende regler om godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel og timedagpenge under tjenesterejser finder tilsvarende anvendelse for praktikanter omfattet af dette kapitel.

## § 45. 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 den 1. i en måned og kan opsiges deres stilling med samme varsel.

Stk. 2. Ved elevtidens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

## Kapitel 6. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

### § 46. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra *1. april 2005*.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den *31. marts 2008*. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3. Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter aftale om lønninger for ansatte i Københavns Kommune, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 4. maj 2006

For Københavns Kommune

Mads Lebech  
/ Steen Rasmussen

For FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen  
/Jakob Sølvhøj

# Protokollat 1

## ”Miljø-protokollatet” samt distriktsmedarbejdere

til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved kommunale daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger mv. vedrørende område-, miljø- og familiepædagoger og pædagoger ved specialinstitutioner samt distriktsmedarbejdere.

### § 1. Område

Stk. 1. Protokollatet omfatter pædagogisk uddannet personale, jf. overenskomstens § 1B, der ansættes som område-, miljø- og familiepædagog eller ved specialinstitutioner, jf. § 5 samt distriktsmedarbejdere.

Efter aftale mellem overenskomstens parter kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Stk. 2. Område-, miljø- og familiepædagoger, samt pædagoger ved specialinstitutioner samt distriktsmedarbejdere er omfattet af overenskomstens bestemmelser med nedennævnte tilføjelser.

Stk. 3. Pædagogisk uddannet personale, der ansættes til varetagelse af støtteforanstaltninger i klienters hjem samt ansatte ved døgninstitutioner og ordninger, der er en integreret del heraf, er ikke omfattet af protokollatet.

### § 2. Opgaver

Område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere kan ansættes til varetagelse af bl.a. følgende opgaver:

- Styrkelse af den forebyggende indsats over for børn og unge
- Særlige støtteforanstaltninger, vejledning og rådgivning over for børn og unge og deres familier
- Samarbejde med forældre, interesseorganisationer, foreninger mv. med

- henblik på at styrke det sociale netværk
- Samarbejde med andre faggrupper samt kommunale myndigheder om effektivisering af indsatsen over for børn og unge i lokalområdet
  - Deltagelse i det kriminalitetsforebyggende arbejde i lokalområdet
  - Udvikling og styrkelse af samarbejdet mellem daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger.
  - Igangsættelse og/eller vejledning om fritidsaktiviteter og kulturelle arrangementer i lokalområdet.

### § 3. Ansættelse

Til varetagelse af de i § 2 nævnte opgaver kan ansættelse af område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere finde sted ved daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger eller andre institutionslignende dagtilbud og i selvstændige stillinger til varetagelse af opgaver, der fortrinsvis finder sted uden for børnenes/de unges hjem.

#### **Bemærkning til § 3:**

Varetagelsen af de i § 2 nævnte opgaver kan således tillægges ansatte i daginstitutioner, klubber mv. eller der kan etableres nye selvstændige dagtilbud, der oprettes i institutionsform, fx familieværksteder, familiecentre, væresteder o.l. for børn og unge og deres familier, der er etableret i henhold til servicelovens § 40.

I det pædagogiske tilbud forudsættes der at indgå elementer af pasning, fritidsaktiviteter og/eller familierettede opgaver.

### § 4. Løn

Stk. 1. Område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere aflønnes som assistenter.

Stk. 2. Såfremt den pågældende pædagog tillige er tillagt særlige projekt- eller personalemæssige ledelsesfunktioner, kan der aftales funktionsløn.

Stk. 3. Ved indgåelse af decentrale aftaler om funktionsløn, bør der lokalt tages stilling til de jobfunktioner, der er omfattet af nærværende protokollat.

Stk. 4. Grundlønnen til ledere er *løntrin 38 (pr. 1. april 2006 løntrin 38 + 3.200,- kr. (31. marts 2000 niveau))*.

#### **Bemærkning til § 4, stk. 4:**

Bestemmelsen finder anvendelse, såfremt kommunen har truffet beslutning om oprettelse af egentlige lederstillinger.

### § 5. Specialinstitutioner

Stk. 1. Har kommunen truffet beslutning om at oprette specialinstitutioner/ specialgrupper, jf. § 3, til at udføre de under § 2 særlige arbejdsopgaver, navnlig støttefunktioner over for børn og unge og deres familier med henblik på at undgå anbringelse uden for hjemmet aflønnes ledere, stedfortrædere, souschefer og afdelingsledere efter kapitel 2 i overenskomsten.

Stk. 2. Protokollatets § 4, stk. 3 finder tilsvarende anvendelse for ansatte ved specialinstitutioner.

### § 6. Arbejdstid mv.

Stk. 1. Som kompensation for bl.a. forskudtstillæg, tillæg for delt tjeneste, rådighedsvagtbetaling, tilfældigt forekommende overarbejde samt for pligt til deltagelse i koloniphold kan der i stedet ydes et årligt tillæg på 15.400 kr. (31. marts 2000-niveau).

Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid, dvs. aften- og weekendarbejde, ydes der i stedet et særligt tillæg på 26.000 kr. årligt (31. marts 2000-niveau).

Stk. 2. Beordret overarbejde afspadseres efter overenskomstens bestemmelser herom, ligesom beordret tjeneste på lørdage samt på søn- og helligdage vederlægges efter overenskomsten. Ved etablering af egentlig rådighedsvagt optages særlig forhandling.

## **Bemærkning til § 6, stk. 2:**

Der er enighed mellem parterne om, at ved beordret overarbejde/tjeneste kræves en konkret tjenestelig ordre overfor den ansatte.

Bestemmelsen gælder ikke for ledere.

Stk. 3. Deltagelse i koloniophold, herunder behandlingsture vederlægges i henhold til koloniaftalen. Såfremt der er tale om egentlige behandlingsture, forudsættes den daglige arbejdstidsnorm aftalt forud for turens afvikling.

## **§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg**

For område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere, der aflønnes som assistenter, jf. § 4, stk. 1 og § 5 samt område-, miljø- og familiepædagoger samt distriktsmedarbejdere med en grundløn på løntrin 37 gælder overenskomstens § 8 om personlig løngaranti og overgangstillæg.

Dette protokollat træder i kraft *1. april 2005*.

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

København, den 4. maj 2006

For Københavns Kommune

Mads Lebech

/ Steen Rasmussen

For FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

/ Jakob Sølvhøj



## Protokollat 2

### Aflønning af – 7% ansatte med virkning fra 1. april 2000

1. Ikke-pædagogisk uddannede ledere, souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere aflønnes efter overenskomsten for uddannet personale.
2. Ikke-uddannede børnehaveklasseassistenter, ansatte pr. 31. marts 2000 ydes et overgangstillæg på 1.600 kr. (1. oktober 1984-niveau). (2.210 kr. i 31. marts 2000-niveau).

Ansatte, der pr. 31. marts 2000 er aflønnet på løntrin 14 og 15, ydes derudover med virkning fra 1. april 2000 et personligt overgangstillæg på et løntrin.

Ansatte, der som personlig ordning er aflønnet efter et andet lønforløb, og som er aflønnet på løntrin 14 eller højere pr. 31. marts 2000 ydes ligeledes med virkning fra 1. april 2000 et personligt overgangstillæg på et løntrin.

3. Ikke-uddannede i assistentstillinger (gruppen af de tidligere – 7% ansatte) overgår til aflønning efter Ny Løn efter samme regler, som er gældende for pædagogmedhjælpere. Ansatte pr. 31. marts 2000 ydes et overgangstillæg på et løntrin.
4. For de pr. 31. marts 2000 ansatte indplaceres de pågældende pr. 1. april 2000 i de respektive overenskomster, og de pågældende kan ikke i den forbindelse få lønnedgang i forhold til den samlede løn pr. 31. marts 2000.
5. De under pkt. 1-3 ansatte, der er ansat pr. 31. marts 2000 og overgår til nye lønformer pr. 1. april 2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Lønnen pr. 1. april 2000 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den højere aflønning. I det omfang

lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udlignings-tillæg. Denne garanti for hidtidige aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

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

København, den 4. maj 2006

For Københavns Kommune

Mads Lebech

/ Steen Rasmussen

For FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

/ Jakob Sølvhøj

## Protokollat 3

### Arbejdstidsregler for pædagogisk uddannet personale ved:

- Kommunale daginstitutioner, som er oprettet i henhold til servicelovens § 7
- Kommunale børnehaver og fritidshjem for børn med vidtgående fysiske og psykiske handicap
- Døveskolens fritidshjem
- Børneklubben, Kristianiagade
- Pædagogisk personale ved Københavns Kommunes fritidsordninger, som er oprettet i henhold til folkeskolelovens § 3.
- Pædagoger, der varetager støtte til fremme af sproglig udvikling for tosprogede børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegangen, jf. folkeskolelovens § 4a.
- Støttepædagoger. Uddannede pædagoger i kommunale og/eller selvejende daginstitutioner og klubber i Københavns Kommune, der ansættes til udførelse af støtteforanstaltninger i medfør af servicelovens § 40

## Kapitel 1. Område

### § 1. Område

Stk. 1. Aftalen omfatter personale nævnt i overenskomstens § 1A, nr. 1-4, 6, 7 og 11.

Stk. 2. Ledere, som har selvstændig kompetence for den daglige arbejdstilrettelæggelse, og ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, har ingen højeste arbejdstid jf. § 2.

### **Bemærkning til § 1, stk. 2:**

Ledere har ret til at optjene én uges samlet frihed, som lederne selv afgør placeringen af jf. § 11, stk. 1.

## **Kapitel 2. Arbejdstid**

### **§ 2. Arbejdstid og normperiode**

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

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

### **§ 3. Beregning af arbejdstiden i normperioden**

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

#### **Bemærkning til § 3, stk. 1:**

Så længe den ansatte ikke har optjent 37 timers afspadsering jf. § 11 indgår personalemøder, forældremøder og forældrebestyrelsesmøder som planlagt arbejdstid med tillæg af 50%.

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

Stk. 3. Afspadsering medregnes som arbejdstid.

Stk. 4. Hvis varigheden for en mindre del af tjenesten ikke er kontrolabel, vil

der for denne tjeneste kunne fastsættes en daglig gennemsnitsvarighed.

### **Bemærkning til § 3:**

For deltidsansatte fastsættes den gennemsnitlige og ugentlige timenorm i forhold til normen for fuldtidsansatte.

## **Kapitel 3. Regler om tilrettelæggelse af tjenesten**

### **§ 4. Placering af tjenesten**

Stk. 1. Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage mandag til fredag, samt lejlighedsvis på lørdage/søndage og helligdage, fx. i forbindelse med forældrearrangementer og personalemøder og lign.

Stk. 2. På institutioner med særlig fastlagt åbningstid jf. § 14 stk. 2, kan tjenesten foruden på hverdage, tilrettelægges på lørdage/søndage og helligdage. På disse institutioner kan personalet som udgangspunkt alene arbejde gennemsnitligt 5 dage pr. uge i normperioden.

### **§ 5. Ændring i tjenesteplan**

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

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

### **§ 6. Delt tjeneste og pauser**

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

Stk. 2. Pauser af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

## § 7. Hviletid

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

- at delt tjeneste strækker sig udover en sammenhængende periode på 12 timer, eller
- at arbejdstiden inden for en periode på 24 timer overstiger 10 timer.

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

Stk. 3. Hviletiden kan undtagelsesvis nedsættes til 8 timer.

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

## § 8. Rejsetid/time- og dagpenge

Stk. 1. Ved tjeneste uden for hjemstedet indgår rejsetiden i tjenesten, dog således at tjenesten maksimalt kan udgøre 7,4 time pr. dag.

Stk. 2. Under beordret tjenesterejse ydes time- og dagpenge efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

### **Bemærkning til § 8:**

I forbindelse med personaleweekends ydes time- og dagpenge efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

## Kapitel 4. Overarbejde

### § 9. Overarbejde, definition

Stk. 1. Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 2. Som overarbejde betragtes pålagt tjeneste i henhold til tjenesteplan eller lignende, ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge, eller evt. gennemsnitlig 7,4 timer pr. arbejdsdag i normperioden.

Stk. 3. Som overarbejde betragtes endvidere pålagt tjeneste ved tilkald til ekstratjeneste (fx på fridage og i fritiden), samt tilfældig forlængelse af den daglige ordinære tjeneste udover 15 minutter, i det omfang forlængelsen er pålagt af lederen, eller der er tale om et uafhængt barn, og der er forholdt i overensstemmelse med forvaltningens forholdsordre vedr. uafhængte børn.

Stk. 4. Overarbejde opgøres ved normperiodens udløb og den sammenlagte overarbejdstid afrundes opad til nærmeste hele time.

### § 10. Afregning af overarbejde

Stk. 1. Periodens overarbejde opgjort efter § 9 stk. 4 godtgøres med frihed med tillæg af 50%.

### § 11. Afspadsring

Stk. 1. Ansatte optjener ret til at afholde en uges samlet afspadsring pr. kalenderår. Retten optjenes med en 1/2 fridag pr. måned i perioden 1. januar til 31. december til afholdelse i det efterfølgende kalenderår.

Stk. 2. Denne samlede afspadsring afvikles fortrinsvis i perioden 1. januar til 31. marts, men kan efter aftale i den enkelte institution afholdes på et andet tidspunkt, dog stadig i det pågældende kalenderår.

Stk. 3. Hvis en ansat ophører i et kalenderår, skal evt. optjent afspadsring afvikles inden ophør. Dette omfatter evt. optjent afspadsring i det foregående

kalenderår, samt optjent afspadsring i det indeværende kalenderår.

Stk. 4. Timer til afspadsring optjenes med det antal timer, som normtiden i normperioden måtte være overskredet med. Heri indgår overarbejdstimer jf. § 9 i afspadsringen efter tillæg af 50%, jf. § 10, samt personalemøder, forældremøder, forældrebestyrelsesmøder ligeledes med tillæg af 50% indtil der er optjent 37 timers afspadsring (omregnet).

Stk. 5. Hvis den ansatte har optjent mere afspadsring i perioden 1. januar til 31. december end den samlede afspadsring jf. stk. 1 giver ret til afholdelse af, skal disse afspadsringstimer afholdes inden for de efterfølgende fire måneder, og kan afholdes som hele dage.

#### **Bemærkning til § 11:**

Den samlede afspadseringsret afvikles med den ansattes aktuelle beskæftigelse. Ved ændring i beskæftigelsesgraden i forhold til optjeningsåret skal timedifferencen reguleres over afholdelsesårets timeregnskab.

## § 12. Deltidsansattes merarbejde

Stk. 1. Deltidsansattes eventuelle merarbejde opgøres ved normperiodens afslutning. Merarbejde erstattes med frihed eller afregnes med normal timebetaling.

Stk. 2. Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

## § 13. Godtgørelse for merarbejde til ledere m.fl.

Stk. 1. Ledere og andre ansatte, hvis normale tjeneste ikke kan kontrolleres, kan ikke gives overarbejdsbetaling.

Stk. 2. Aftale om godtgørelse for merarbejde til kommunale tjenestemænd uden højeste tjenestetid finder anvendelse for personale omfattet af stk. 1.



## Kapitel 5. Ulempetillæg

### § 14. Betaling af ulempetillæg

Stk. 1. Nr. 1. gældende til den 31. marts 2006.

- a) For tjeneste mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 (forskudttidstillæg).
- b) For tjeneste på søn- og helligdage mellem kl. 06.00 og kl. 17.00 (søndags-tillæg).
- c) For tjeneste efter kl. 12.00 på grundlovsdag
- d) For delt tjeneste
- e) For omlagt tjeneste
- f) For forekommende overarbejde

ydes til fuldtidsansatte et fast årligt ulempetillæg på 1.500,- kr. (31. marts 2000-niveau) årligt.

*Nr. 2 gældende fra den 1. april 2006.*

- a) *For tjeneste på hverdage mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 samt på lørdage fra kl. 00.00 til kl. 06.00 (forskudttidstillæg).*
- b) *For tjeneste i tidsrummet lørdage kl. 06.00 til mandag klokken 06.00*
- c) *For tjeneste på helligdage*
- d) *For tjeneste efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaf-tensdag*
- e) *For delt tjeneste*
- f) *For omlagt tjeneste*
- g) *For forekommende overarbejde*

ydes til fuldtidsansatte et fast årligt ulempetillæg på kr. 1.600,- kr. (31. marts 2000-niveau) årligt

Stk. 2. Nr. 1. gældende til den 31. marts 2006.

For ansatte ved institutioner, som har en af forvaltningen godkendt fastsat åbningstid efter kl. 18.00 på hverdage, efter kl. 12.00 på lørdage eller søndage og for ledere/valgte medarbejderrepræsentanter i forældrebestyrelser gælder endvidere følgende:

- For effektiv tjeneste i forhold til børnene/for aktiv deltagelse i forældrebestyrelsesmøder i tiden kl. 18.00 - 06.00 på hverdage samt på søn- og helligdage ydes betaling efter de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler og satser.
- For effektiv tjeneste i forhold til børnene på lørdage mellem kl. 12.00 og kl. 24.00, på søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00, og på mandage mellem kl. 00.00 og kl. 04.00 samt 1. maj og grundlovsdag efter kl. 18.00 ydes betaling efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

Det er en forudsætning, at tjenesten udføres som led i en på forhånd tilrettelagt vagtplan. Alle pædagogiske medarbejdere ved institutionen har pligt til at deltage i arbejde, der er placeret på ubekvemme tidspunkter.

*Nr. 2. gældende fra den 1. april 2006.*

For ansatte ved institutioner, som har en af forvaltningen godkendt fastsat åbningstid efter kl. 18.00 på hverdage, efter kl. 12.00 på lørdage eller søndage og for ledere/valgte medarbejderrepræsentanter i forældrebestyrelser gælder endvidere følgende:

*Pkt. 1. For effektiv tjeneste i forhold til børnene/for aktiv deltagelse i forældrebestyrelsesmøder i tiden kl. 18.00 – 06.00 på hverdage samt på lørdage 00.00 – 06.00 betales et tillæg på 18,57 kr. (31. marts 2000-niveau) i henhold til de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler.*

*Pkt. 2. For effektiv tjeneste i forhold til børnene i tidsrummet lørdag kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage betales et tillæg på 40,61 kr. (31. marts 2000-niveau) i henhold til de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler.*

**Bemærkning til § 14, stk. 2, pkt. 2:**

*I tidsrummet mandag fra kl. 00.00 – 06.00 betales alene tillæg efter pkt. 2.*

*Pkt. 3. Udover evt. tillæg efter pkt. 1. betales der for effektiv tjeneste 1. maj samt grundlovsdag efter kl. 18.00 et tillæg på 22,04 kr. (31. marts 2000-niveau).*

Det er en forudsætning, at tjenesten udføres som led i en på forhånd tilrettelagt vagtplan. Alle pædagogiske medarbejdere ved institutionen har pligt til at deltage i arbejde, der er placeret på ubekvemme tidspunkter.

**Bemærkning til § 14, stk. 2:**

Stk. 2 omfatter alle kommunale daginstitutioner - bortset fra kommunale klubber og døgnåbne daginstitutioner pt. Vartov - i det omfang disse har en godkendt fast åbningstid efter kl. 18.00 mv.

Det er forvaltningen, der beslutter om, en institution skal have en fast aftenåbningstid og i givet fald åbningstidens nærmere placering.

Tjeneste i forhold til børnene som efter vagtplanen udføres på ubekvemme tidspunkter indgår i den ansattes normale arbejdstidsnorm.

Stk. 3. Under koloniophold gælder Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold.

## § 15. 1. Maj, grundlovsdag, juleaften og nytårsaften

Stk. 1.

- 1. maj og juleaften er hele fridage
- grundlovsdag er fridag efter kl. 12.00
- nytårsaften er en almindelig arbejdsdag

Stk. 2. Ansatte der pålægges arbejde juleaften og/eller grundlovsdag efter kl. 12.00 ydes erstatningsfrihed af samme længde som det præsterede.

Stk. 3. Ansatte, der pålægges arbejde 1. maj, ydes en erstatningsfridag uanset det præsterede antal arbejdstimer.

## § 16. Timelønnede

Stk. 1. Timelønnede der er kontinuerligt ansat udover *1 måned*, men med mindre end 8 timer pr. uge, omfattes fuldt ud af bestemmelserne for månedslønnede.

Stk. 2. Øvrige timelønnede er omfattet af § 14, stk. 1-3. Det årlige tillæg på 1.500,- kr. årligt (*pr. 1. april 2006 1.600,- kr. (31. marts 2000-niveau)*) udbetales pr. time med 1/1924 af tillægget.

## Kapitel 6. Fridøgn og fridage

### § 17. Fridøgn og fridage

Stk. 1. Protokollat om fridøgn og fridage indgået mellem blandt andet Københavns Kommune og Forbundet af Offentligt Ansatte gælder.

#### **Bemærkning til § 17, stk.1:**

Protokollat om fridøgn og fridage er udsendt med Løndirektoratets skrivelse af 5. januar 1996 om arbejdstidsregler på dagområdet, og findes som protokollat til de med skrivelser udsendte regler.

## Kapitel 7. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

### § 18. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Denne aftale har virkning fra den *1. april 2005* og kan opsiges med 3 måneders varsel til en *31. marts*, dog tidligst til den *31. marts 2008*.

København, den 4. maj 2006

For Københavns Kommune

Mads Lebech

/ Steen Rasmussen

For FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

/ Jakob Sølvhøj

## Protokollat 4

### Arbejdstidsregler for pædagogmedhjælpere ved kommunale institutioner

#### § 1. Arbejdstid mv.

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

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

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

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

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

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

Stk. 7. Såfremt der må ændres i normaltjenestens beliggenhed i forhold til den i tjenesteliste fastlagte, skal der gives et varsel på mindst 72 timer. Hvis dette varsel ikke overholdes, ydes der en godtgørelse for de omlagte timer på 29,36 kr. (31. marts 2000-niveau).

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteliste ikke skulle være i tjeneste, men efter ændringen bliver normaltjenestetimer.

## § 2. Overarbejde

Stk. 1. For beordret overarbejde (dvs. tjeneste der er pålagt en pædagogmedhjælper ud over den i overenskomsten aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid) ydes betaling efter nedenstående regler:

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

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

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

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

Stk. 2. For overarbejde, der godtgøres med fritid, ydes pr. time - ud over den nævnte fritid – tillæggene på henholdsvis 50% og 100 % som nævnt i stk. 1.

Anvendelsen af satserne sker i overensstemmelse med de i stk. 1 nævnte regler.

Stk. 3. Satser i henhold til stk. 2 og 3 ydes efter pædagogmedhjælperens lønmæssige og stedtillægsmæssige placering den 1. i den måned, hvori overarbejdsbetalingen kommer til udbetaling.

Stk. 4. Når en pædagogmedhjælper tilsiges til at udføre overarbejde, skal dette meddeles vedkommende dagen forud. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 26,56 kr. (31. marts 2000-niveau).

Samme regel gælder for deltidsansatte, der tilsiges til at udføre merarbejde.

Stk. 5. Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med normal timeløn

(1/1924 af den pågældendes løn, omregnet til årsløn med fuldtidsbeskæftigelse). Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

Stk. 6. Betalt merarbejde til deltidsbeskæftigede, der er berettiget til pension er pensionsgivende for timer, der ligger indenfor fuldtidsnormen.

### § 3. Tillæg for forskudt arbejdstid

Stk. 1. Gældende til den 31. marts 2006.

For arbejde mellem kl. 17.00 og 06.00 samt på søn- og helligdage ydes betaling efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler og satser.

Stk. 2. Gældende fra den 1. april 2006.

For arbejde på hverdage mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 samt lørdage fra kl. 00.00 til 06.00 betales et tillæg på 18,57 kr. (31. marts 2000-niveau) pr. time (forskudttidsbetaling).

#### **Bemærkning til § 3, stk. 2:**

*Stk. 2 gælder ikke mandage i tidsrummet kl. 00.00 til 06.00, jf. § 4, stk. 2.*

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

### § 4. Weekendgodtgørelse mv.

Stk. 1. Gældende til den 31. marts 2006

For tjeneste på lørdage efter kl. 11.00, på søn- og helligdage kl. 00.00-24.00, på mandage kl. 00.00-04.00, 1. maj kl. 00.00-24.00 samt grundlovsdag efter kl. 12.00 ydes betaling efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler og satser.

Stk. 2. Gældende fra den 1. april 2006

For arbejde i tidsrummet fra lørdage kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage betales et tillæg på 40,61 kr. (31. marts 2000-niveau) pr. time



*(weekendtillæg).*

*For arbejde efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag betales alene tillæg efter ovenstående.*

*For arbejde på 1. maj i tidsrummet kl. 00.00-24.00 ydes alene tillæg efter ovenstående.*

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

## § 5. Delt tjeneste

Stk. 1. Pædagogmedhjælper, hvis tjeneste er delt således, at den strækker sig ud over 11 timer regnet fra første tjensteafsnits påbegyndelse til sidste tjensteafsnits afslutning, oppebærer en godtgørelse på 5,29 kr. pr. time (31. marts 2000-niveau).

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

København, den 4. maj 2006

For Københavns Kommune:

Mads Lebech

/ Steen Rasmussen

FOA – Fag og Arbejde:

Dennis Kristensen

/ Jakob Sølvhøj

## Protokollat 5

### 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 parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.*

København, den 4. maj 2006

For Københavns Kommune

Mads Lebech

/ Steen Rasmussen

For FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

/ Jakob Sølvhøj

## Protokollat 6

### Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

*Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.*

*I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ledere:*

#### § 1. Formål

*Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte leders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre lederens forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder.*

*Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte leders 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/ det enkelte amts personalepolitik.*

#### § 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

*Stk. 1. Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte leder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem lederen og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for lederens 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.*

*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.*

København, den 4. maj 2006

For Københavns Kommune

Mads Lebech  
/ Steen Rasmussen

For FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen  
/ Jakob Sølvhøj

## Protokollat 7

### Løn- og ansættelsesvilkår for pædagogmedhjælpere der gennemgår merituddannelsen til PGU

#### § 1. Område

Dette protokollat omfatter ansatte pædagogmedhjælpere,

- der i overensstemmelse med overenskomstens § 17, stk. 3 er optaget og påbegyndt merituddannelsen til PGU, jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 851 af 24. september 1996 om den grundlæggende pædagogiske uddannelse til pædagogmedhjælper, dagplejer og omsorgsmedhjælper mv., jf. kapitel 3, §§ 14-16 i bekendtgørelsen og
- som er berettiget til godtgørelse i henhold til bekendtgørelse nr. 1481 af 23. december 2004 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.

#### § 2. Løn

Stk. 1. Pædagogmedhjælpere, der gennemgår merituddannelsen, jf. § 1 ydes løn under uddannelsen. Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad. *Lønnen udgør pr. uge 4.342,83kr. pr. 1. april 2005, og pr. 1. april 2006 4.420,00 kr.*

Lønnen er ikke pensionsgivende jf. dog § 3.

Lønnen reguleres pr. 1. april ved aftale mellem overenskomstens parter.

Nærværende bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

### § 3. Pension med virkning fra den 1. april 2006

*For pædagogmedhjælpere, der gennemgår merituddannelse, jf. § 1, sker der under uddannelsen indbetaling af det pensionsbidrag, som den pågældende oppebar forud for uddannelsens påbegyndelse.*

### § 4. Ferie

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

### § 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse

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

### § 6. Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår følger af overenskomstens regler for pædagogmedhjælpere dog med undtagelse af overenskomstens § 3, 5-7 samt § 14.

### § 7. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Protokollatet har virkning fra den 1. april 2005.

Stk. 2. Protokollatet omfattes af bestemmelserne om opsigelse i § 46, stk. 2 i Overenskomst for pædagogisk personale på almenområdet (daginstitutioner mv.) pr. 1. april 2005.

København, den 4. maj 2006

For Københavns Kommune

Mads Lebech

/ Steen Rasmussen

For FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

/ Jakob Sølvhøj



## Bilag 1

### Retningslinier i forbindelse med PGU-elevs ferie

PGU-elever er omfattet af Lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, nr. 343 af 16. maj 2001 med senere ændringer.

PGU-elever er omfattet af ferieaftalen. Under elevtiden gælder bl.a. ferieaftalens §§ 6 og 7, mens §§ 15 og 16 ikke gælder.

Ved elevforholdets start indgås en elevkontrakt. I feriemæssig henseende betragtes umiddelbar overgang til en elevstilling fra en anden stilling som pædagogmedhjælper som en nyansættelse, således at der afregnes med feriegodtgørelse på 12,5% i forhold til den forudgående ansættelse. Hvis PGU-eleven har været ansat som elev på grundforløbet, hvor der ikke ydes elevløn, vil den pågældende ikke have erhvervet ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Hvis PGU-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.

Når eleven afholder ferie på grundlag af feriegiro/kort eller ønsker helt eller delvis at supplere ferien foretages der løntræk.

Hvis PGU-eleven efter endt uddannelse umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet pædagogmedhjælper ved samme ansættelsesmyndighed, får den pågældende ret til løn under efterfølgende afvikling af ferie, jf. § 17, stk. 1 i ferieaftalen, dog således at eventuel resterende feriegodtgørelse forlods afvikles med løntræk som ved nyansættelse.

Hvis PGU-eleven efter endt uddannelse ikke umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet pædagogmedhjælper, eller ansættes ved en anden ansættelsesmyndighed, skal der ske afregning med 12,5% feriegodtgørelse, jf. § 17, stk. 3 i ferieaftalen.

## Bilag 2

### Vedrørende afvikling af ferie eller forhøjelse af det samlede pensionsbidrag jf. overenskomstens § 12.

A) Såfremt den ansatte omfattes af § 12 vælger at afholde ferie, sker dette efter følgende principper:

1. Antallet af timer til afholdelse for pædagogmedhjælpere omfattes af overenskomstens § 12, stk. 2, punkt B og C er afhængig af, hvornår den ansatte i løbet af ferieåret opfylder betingelserne for at blive omfattet af ordningen eller ansættes jf. nedenstående skema:

<b>Ansatte fylder 55 år mellem følgende datoer, og er omfattet af overenskomstens § 12, stk. 2:</b>	<b>Antal ferietimer til afholdelse inden førstkomende 1. maj:</b>
1. maj til 31. maj	33,92
1. juni til 30. juni	30,84
1. juli til 31. juli	27,76
1. august til 31. august	24,68
1. september til 30. september	21,60
1. oktober til 31. oktober	18,52
1. november til 30. november	15,44
1. december til 31. december	12,36
1. januar til 31. januar	9,28
1. februar til 28. februar	6,20
1. marts til 31. marts.	3,08
1. april til 30. april	0

2. Pædagogmedhjælpere omfattes af overenskomstens § 12, stk. 2 punkt B ydes ferie fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser er opfyldt i hele måneden.
3. Pædagogmedhjælpere omfattes af punkt C, der ansættes på en anden dag end den 1. i måneden, ydes ferie fra den 1. i den følgende måned.
4. Ferie afvikles i øvrigt efter principperne i ferieaftalen.
5. Den ansatte kan indgå aftale om, at ferietimerne overføres til det følgende ferieår i henhold til principperne i ferieaftalen.

6. Såfremt den ansatte har valgt ferie, og denne ikke afholdes, sker der i stedet indbetaling af det forhøjede pensionsbidrag til i alt 14,79%.
7. Der kan ikke ske udbetaling af ferietimerne.
8. Ved deltidbeskæftigelse fastsættes antal ferietimer som en forholds- mæssig del af antal ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

B) Såfremt den ansatte omfattet af § 12 vælger forhøjelse af pensionsprocenten til i alt 14,79%:

1. Pædagogmedhjælpere, omfattet af punkt B, vælger en forhøjelse af pensionsbidraget til i alt 14,79%, sker der indbetaling fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser er opfyldt i hele måneden.

## Aftale

vedrørende tjenstemandsansat personale.

Der er mellem parterne enighed om, at bestemmelserne i overenskomst pr. 1. april 2005 mellem Københavns Kommune og FOA – Fag og Arbejde om løn og øvrige ansættelsesvilkår for pædagogisk personale ved kommunale daginstitutioner mv. (almenområdet) finder tilsvarende anvendelse for det tjenstemandsansatte personale med de begrænsninger, der følger af tjenstemandsvedtægten og pensionsvedtægten for Københavns Kommune samt andre særligt for tjenstemænd gældende bestemmelser.

Aftalen har virkning fra den 1. april 2005 og kan opsiges efter overenskomstens opsigelsesbestemmelser.

København, den 4. maj 2006

For Københavns Kommune:

Mads Lebech  
/ Steen Rasmussen

For FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen  
/ Jakob Sølvhøj