

Overenskomst for dagplejere

KL

FOA- Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
Kapitel 2. Løn og ansættelsesvilkår	4
§ 2. Ansættelse	4
§ 3. Pligter	5
§ 4. Arbejdsinstruks	6
§ 5. Løn	7
§ 6. Grundløn	7
§ 7. Funktionsløn	8
§ 8. Kvalifikationsløn	11
§ 9. Resultatløn	11
§ 10. Personlig løngaranti	12
§ 11. Funktionærlov	12
§ 12. Pension	12
§ 13. ATP	14
§ 14. Arbejdstid for fuldtidsansatte	14
§ 15. Arbejdstid for deltidsansatte	15
§ 16. Frit valg (gældende fra den 1. april 2011 til den 1. januar 2012)	15
§ 16A. Frit valg (gældende fra 1. januar 2012)	16
§ 16B. Overgangsregler pr. 1. januar 2012	17
§ 17. Omlagte timer	17
§ 18. Overarbejde	17
§ 19. Deltidsansattes merarbejde	18
§ 20. Overskridelse af plejetiden for fuldtidsansatte	19
§ 21. Forskudt tid	19
§ 22. Aftenarrangementer	19
§ 23. Aften/natpleje	20
§ 24. Pleje på søndage og sønehelligdage samt på grundlovsdag efter kl. 12.00	20
§ 25. Barns 1. og 2. sygedag	21
§ 26. Tjenestefrihed	21
§ 27. Udgifter ved deltagelse i kursus	21
§ 28. Opsigelse	22
§ 29. Øvrige ansættelsesvilkår	23
§ 29A. Supplerende ansættelsesvilkår	25
Kapitel 3. Vilkår for dagplejere, der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som grunduddannelse for voksne (GVU)	25
§ 30. Godtgørelse	25
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	26
§ 31. Ikrafttræden og opsigelse	26
Protokollat nr. 1. Fridage og afspadseringsdage	28
§ 1. Opsparing af fridage	28
§ 2. Afvikling af fridage	28
§ 3. Varsling	28

§ 4. Frist for afvikling.....	28
§ 5. Afspadseringsdag.....	29

Protokollat nr. 2. Vedrørende pædagogisk assistentelever30

§ 1. Område	30
§ 2. Løn	30
§ 3. Ansættelsesbrev	31
§ 4. Arbejdstid under praktik	31
§ 5. Ferie.....	31
§ 6. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag	31
§ 7. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager	32
§ 8. Befordring, time- og dagpenge under praktik	32

Protokollat nr. 3. Gæstedagplejehuse.....33

§ 1. Område	33
§ 2. Løn	33
§ 3. Arbejdstid	33
§ 4. Pligter	34
§ 5. Arbejdsinstruks	34
§ 6. Deltidsbeskæftigelse	35
§ 7. Overgangsbestemmelser.....	35
§ 8. Øvrige bestemmelser	35

Protokollat nr. 4. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....37

Protokollat nr. 5. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder38

Bilag 1.40

Bilag 2. Ferie for pædagogiske assistentelever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser41

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som dagplejere ved kommunale dagplejeordninger.

Stk. 2

Overenskomsten gælder for kommunalt ansatte dagplejere i KL's forhandlingsområde.

Bemærkning:

Der henvises til Lov om dag-, fritids- og klubtilbud m.v. til børn og unge (dagtilbudsloven) § 21, stk. 2.

Overenskomsten omfatter alene dagpleje, der udføres i eget hjem, jfr. dog protokollat nr. 3.

Det henstilles, at kommunerne tilbyder grundkursus til dagplejere.

Dagplejere er ikke forpligtet til at modtage vikarer, støttepædagoger og lign. i hjemmet.

Overenskomstens parter skal henlede opmærksomheden på, at der skal gives pædagogisk assistentelever mulighed for at komme i praktik i dagplejen. I den forbindelse bør praktikperioden aftales med den enkelte dagplejer.

Kapitel 2. Løn og ansættelsesvilkår

§ 2. Ansættelse

Stk. 1

Ansættelse sker på en af følgende ansættelsesmåder:

- A) En ugentlig arbejdstid på 48 timer med indtil 4 fuldtidsbørn.
- B) En ugentlig arbejdstid på 36 timer med indtil 4 deltidsbørn.

Et fuldtidsbarn er defineret som et barn med et pasningsbehov på over 32 timer.

Et deltidsbarn er defineret som et barn med et pasningsbehov på 32 timer eller derunder.

Stk. 2

Dagplejere, der er ansat på en af følgende ansættelsesformer:

- ansættelse til 3 fuldtidsbørn samt et deltidsbarn, og
- ansættelse til 3 fuldtidsbørn,

og som ikke er overgået til ansættelse på 4 fuldtidsbørn eller 4 deltidsbørn senest den 31. marts 2008 fortsætter som en lukket gruppe på én af de ovenfor anførte ansættelsesformer.

Stk. 3

Der kan indgås aftale om pasning af et 5. barn. Vilklårene herfor aftales mellem kommunalbestyrelsen og dagplejeren, inden barnet starter hos dagplejeren.

Stk. 4

Ansættelsesbrevet indeholder:

1. Angivelse af ansættelsesmåden, jf. § 2, stk. 1 og stk. 2,
2. hvor mange børn dagplejehjemmet er godkendt til at kunne modtage,
3. dagplejerens forpligtelser, jf. § 3.
4. De første 3 måneder af en dagplejers ansættelse ved den pågældende kommune betragtes som prøvetid. Kommunalbestyrelsen kan ved genansættelse beslutte, at der ikke skal ske ansættelse på prøve.
5. Dagplejere, som genansættes i samme kommune indenfor et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere i kommunen opnået ansættelses- og opsigelsesanciennitet.

Stk. 5

Der kan efter aftale mellem overenskomstens parter etableres forsøgsordninger, hvor dagplejere bl.a. kan ansættes til at modtage gennemsnitlig 4 børn på årsbasis med periodevis variationer i børnetallet.

Bemærkning:

Udgangspunktet er, at ansættelse efter overenskomsten finder sted uden tidsbegrænsning. Der kan dog ske vikaransættelse og tidsbegrænset ansættelse, hvis der forud for ansættelsen foreligger konkrete årsager herfor.

Vikaransættelse

Overenskomstens bestemmelser om anbringelse af børn i dispositionspleje anvendes i forbindelse med forfald blandt dagplejerne, således at en fraværende dagplejers børn som udgangspunkt placeres i dispositionspleje hos de øvrige fastansatte dagplejere.

Dagplejenormeringen forudsættes således at være udtryk for det normale pasningsbehov i dagplejen, herunder behovet for anbringelse af børn i dispositionspleje.

Der kan imidlertid forekomme et ekstraordinært pres på dispositionsplejen, f.eks. på grund af længerevarende sygdom, barselorlov eller kursusfravær mv., hvor det kan være nødvendigt at ansætte vikarer for fastansatte dagplejere med henblik på at undgå forstyrrelser i den almindelige arbejdsplanlægning.

Såfremt der i en sådan situation opstår behov for ansættelse af vikarer, skal det anbefales, at ansættelse sker efter forudgående drøftelse med tilsidsrepræsentanten.

§ 3. Pligter

Stk. 1

Fuldtidsansatte dagplejere er forpligtet til inden for den fastsatte arbejdstid, jf. § 14, fast at modtage henholdsvis 3 eller 4 børn i kommunal dagpleje.

Stk. 2

Deltidsansatte dagplejere er forpligtede til inden for den fastsatte arbejdstid, jf. § 15, fast at modtage 4 deltidsbørn i kommunal dagpleje.

Stk. 3

Dagplejeren er forpligtet til i forbindelse med andre dagplejeres forfald at modtage børn i dispositionspleje.

Stk. 4

Dagplejere ansat til fast at modtage 4 børn er forpligtet til i nærmere afgrænsede perioder yderligere at modtage et barn, der i øvrigt ikke er anbragt i kommunens dagpleje.

Stk. 5

Dagplejere ansat til fast at modtage 4 børn er i en overgangsperiode forpligtet til fast at modtage et 5. barn, når der foreligger en udmeldelse af et af de øvrige børn.

Bemærkning:

Overgangsperioden forstås som den afgrænsede periode, der går fra indmeldelsen af det nye barn og indtil det udmeldte barn endeligt er ophørt i dagplejen.

Overenskomstparterne er enige om, at hvor dagplejere modtager børn efter overenskomstens § 3, stk. 4 og 5 kan kommunerne disponere over de nævnte pladser til dispositionspleje i det omfang pladserne ikke udnyttes til de i § 3, stk. 4 og stk. 5 nævnte formål.

Stk. 6

Dagplejere, ansat til fast at modtage indtil 4 fuldtidsbørn eller 4 deltidsbørn, er forpligtede til i en periode at modtage et 5. barn, såfremt ledelsen af dagplejen finder det svarligt.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at det ikke er forudsat, at dagplejeren fast skal have indskrevet et 5. barn.

Stk. 7

Dagplejere, der er fyldt 58 år, kan meddele kommunen, at de ikke længere ønsker at modtage børn i gæstedagpleje.

Bemærkning:

Den nævnte meddelelse skal gives af dagplejeren med mindst 3 måneders varsel.

Der kan lokalt indgås aftale om anden administration af bestemmelsen herunder andre varsler.

Stk. 8

Dagplejere er forpligtet til at deltage i aftenarrangementer i indtil 4 gange årligt, se § 22.

§ 4. Arbejdsinstruks

Stk. 1

Dagplejeren skal drage omsorg for barnets pasning og pleje, herunder ydelse af kost, så længe barnet opholder sig i dagplejehjemmet.

Stk. 2

Dagplejeren skal efterkomme dagplejekontorets henstillinger vedrørende dagplejen samt straks underrette dagplejekontoret, såfremt barnet ikke kan modtages i dagplejen.

Stk. 3

Dagplejeren skal iagttage tavshed med hensyn til alle oplysninger om barnet og dets forældres forhold.

§ 5. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 6,
2. Funktionsløn, jf. § 7,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 8 og
4. Resultatløn, jf. § 9.

Stk. 2

Dagplejere er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne for det pædagogiske område,
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, procedureaftaler, rets- og interesselov, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn. Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.06.

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

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

Stk. 3

Den faste løn udbetales månedsvis bagud. Andre ydelser udbetales i den efterfølgende måned.

Stk. 4

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

§ 6. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyansat.

Stk. 2

Grundlønnen er

	Løntrin
Dagplejere	18
Dagplejere med pædagogisk assistentuddannelse (PAU) eller pædagogisk grunduddannelse (PGU)	24

Lønseddeltekst: Grundløn

Aflønning sker som nedenstående:

A) Fuldtidsansatte

1. For dagplejere ansat med indtil 4 fuldtidsbørn er grundlønnen løntrin 18.
2. For dagplejere, der er uddannet som Pædagogiske assistenter og dagplejere med PGU, er grundlønnen løntrin 24.
3. Lønnen for dagplejere ansat med 3 fuldtidsbørn og et deltidsbarn er 96 % af grundlønnen.
4. Lønnen for dagplejere ansat med 3 fuldtidsbørn er 81 % af grundlønnen.

B) Deltidsansatte

Lønnen for dagplejere ansat med indtil 4 deltidsbørn er 81 % af grundlønnen.

Stk. 3

Lønnen, i henhold til stk. 2, gives for pasning af det nævnte antal børn. Lønnen dækker forpligtelsen til at modtage børn i dispositionspleje, og forpligtelsen til for ansatte med 4 børn at modtage yderligere et barn, jf. § 3, stk. 3, 4, 5 og 6.

Bemærkning:

Lønnen, i henhold til stk. 2, dækker alene forpligtelsen til at modtage et barn i dispositionspleje/yderligere et barn. Lønnen dækker ikke betaling for modtagelsen af yderligere et barn, jf. § 3 stk. 3, 4, 5 og 6.

§ 7. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen, og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger udover de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2 - obligatorisk funktionsløn.

A) Dispositionspleje.

- a) Såfremt der modtages børn i dispositionspleje, således at det samlede antal børn den enkelte dag overstiger det antal børn, som dagplejeren modtager grundløn/ funktionsløn for, skal der ydes et funktionstillæg pr. dag.
- b) Såfremt der modtages børn i dispositionspleje, hvor børnene indgår på pladser, hvor ordinært indskrevne børn er fraværende, ydes et funktionstillæg pr. dag. Der kan maksimalt ydes 2 funktionstillæg pr. dag.

Tillægget skal til fuldtidsansatte minimum udgøre 1/832 af årslønnen på grundlønstrinnet, samt tillige eventuel obligatorisk kvalifikationsløn efter § 8, stk. 2.

Til deltidsansatte skal tillægget minimum udgøre 81 % af 1/832 af årslønnen på grundlønstrinnet, samt tillige eventuel obligatorisk kvalifikationsløn efter § 8, stk. 2.

Lønseddeltekst: Dispositionspleje

B) Gæstedagplejere.

Såfremt der foreligger en lokal aftale om, at dagplejere er ansat som gæstedagplejere med mindre end fire fast indskrevne børn, forudsættes det, at der indgås aftale om funktionstillæg. Fastsættelse af funktionstillæg aftales i henhold til aftale om lokal løndannelse.

C) Forpligtelse til at modtage et 5. barn, jf. § 3, stk. 4, 5 og 6.

I de situationer hvor dagplejeren er forpligtet til at modtage et 5. barn, skal der aftales et funktionstillæg.

Funktionstillægget pr. måned for modtagelse af et fuldtidsbarn kan ikke udgøre mindre end 25% af den månedlige løn på grundlønstrinnet, samt tillige eventuel obligatorisk kvalifikationsløn efter § 8, stk. 2.

Funktionstillægget pr. måned for modtagelse af et deltidsbarn kan ikke udgøre mindre end 19,35 % af den månedlige løn på grundlønstrinnet, samt tillige eventuelt obligatorisk kvalifikationsløn efter § 8, stk. 2.

I kortere perioder aftales der et forholdsmæssigt tillæg.

D) Aftale om at modtage et 5. barn.

Såfremt det aftales, at der skal modtages yderligere et barn, skal der aftales funktionsløn.

E) Handicappede børn.

Såfremt der aftales opgaver i forhold til handicappede børn, skal der aftales funktionsløn.

F) Forældrebestyrelser.

Såfremt personalerepræsentanter i forældrebestyrelser deltager i møder udenfor de i § 14 og § 15 nævnte arbejdstider, kan der aftales funktionsløn, medmindre der ydes honorering efter § 22.

Bemærkning:

Ad A) - F)

Opmærksomheden henledes på, at med virkning fra 1. april 2009 er alle funktionstillæg efter § 7 pensionsgivende.

Ad A, a) - b)

Der kan lokalt indgås aftale som fraviger disse bestemmelser.

Parterne opfordrer til, at der lokalt i den enkelte dagpleje drøftes tilrettelæggelsen af dispositionsplejen med dagplejerne.

Afbrydes dispositionsplejen af en eller flere søgnehellidage, ydes der - såfremt barnet er i dispositionspleje såvel før som efter afbrydelsen - tillige funktionstillæg for søgnehellidag(e).

Lokalt aftalt ordninger

Såfremt der lokalt er indgået aftale om, at aflønningen dækker en kombi-

nation mellem et antal fast indskrevne børn og et fast antal børn i dispositionspleje, udbetales der først funktionstillæg i henhold til punkt a) når antallet af fast aftalte gæstepladser er opbrugt.

Ad D)

Opmærksomheden henledes på, at til ansatte med 4 fuldtidsbørn ydes der altid funktionstillæg for et fuldtidsbarn, når forpligtelsen er omfattet af § 3, stk. 5.

Til ansatte med 3 fuldtidsbørn og et deltidsbarn ydes der funktionstillæg for et fuldtidsbarn, når barnet der modtages i overgangsperioden indmeldes i stedet for et fuldtidsbarn. Såfremt barnet, der modtages, er et deltidsbarn og barnet i overgangsperioden indmeldes i stedet for det udmeldte deltidsbarn, ydes der funktionstillæg for et deltidsbarn, jf. § 3, stk. 5.

Hvor forpligtelsen er omfattet af § 3, stk. 4 eller stk. 6 afhænger funktionstillæggets størrelse af om barnet, der modtages er et fuldtidsbarn eller et deltidsbarn.

Medmindre andet aftales ydes tillægget i den på forhånd afgrænsede periode, uanset om barnet kommer i dagplejen eller ej, og uanset om et eller flere af dagplejerens øvrige børn er fraværende, og ligeledes under dagplejerens evt. fravær, såfremt der i øvrigt ydes løn i fraværperioden.

Opmærksomheden henledes på, at der ikke skal beregnes feriegodtgørelse på 12½ %.

Ad E)

Et barn med et fysisk eller psykisk handicap kan alene anbringes hos en dagplejer efter dennes samtykke, når barnets handicap er af sådan en art, at der fra kommunens side ønskes udført en behandlingsplan eller anden instruks, således at dagplejeren pålægges et væsentligt merarbejde i forbindelse med barnets pasning og pleje.

Stk. 3

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

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o.l., jf. aftale om konvertering til årligt ulempetillæg.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

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

Til inspiration for fastsættelsen af kriterier for funktionsløn kan den i bilag 1 nævnte liste anvendes.

§ 8. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2 - obligatorisk kvalifikationsløn

- a) Efter 4 års ansættelsesanciennitet som dagplejer i kommunen ydes der et kvalifikationstillæg på 2 løntrin svarende til løntrin 20. Tillægget beregnes på tilsvarende måde som efter § 6, stk. 2, jf. § 2, stk. 1. og stk. 2.
- b) Efter 6 års ansættelsesanciennitet som dagplejer i kommunen ydes der et kvalifikationstillæg på 3 løntrin svarende til løntrin 21. Beregningen sker på samme måde som anført under a).
- c) Til ansatte, der har gennemført pædagogiske assistentuddannelse/pædagogisk grunduddannelse ydes der kvalifikationstillæg således:
 1. Efter 4 års ansættelsesanciennitet som dagplejer i kommunen ydes et kvalifikationstillæg på 2 løntrin svarende til løntrin 26.
 2. Efter 6 års ansættelsesanciennitet som dagplejer i kommunen ydes et kvalifikationstillæg på 3 løntrin svarende til løntrin 27.

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg, eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

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

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan den i bilag 1 nævnte liste anvendes.

§ 9. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbetalt eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 10. Personlig løngaranti

Medarbejdere, som var ansat pr. 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Den del af lønnen, der hidtil har været dyrtidsreguleret, procentreguleres fremover. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

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

§ 11. Funktionærlov

For dagplejere gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 28. Opsigelse og § 29. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

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

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

§ 12. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i Pen Sam Gruppen for dagplejere, som

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

Det samlede pensionsbidrag udgør

- a) **[O.11]** 13,65 % (pr. 1. januar 2012 14 %) af den pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger en pensionsforhøjelse, jf. overenskomstens § 16, stk. 1, nr. 2 eller § 16A, stk. 1, punkt a).
- b) 12,85 % (pr. 1. januar 2012 12,90 %) af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger løntillæg, jf. overenskomstens § 16, stk. 1, nr. 1 eller § 16A, stk. 1, nr. 2 eller § 16A, stk. 1, punkt b). **[O.11]**.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2

Ansatte med pædagogisk assistent uddannelse/pædagogisk grunduddannelse omfattes umiddelbart af den i stk. 1 nævnte pensionsordning.

Stk. 3

Overenskomstens pensionsbestemmelser gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, kommuner, regioner, amter og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 4

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

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 29, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

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

Stk. 5

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. bemærkning til § 7, stk. 3 og § 8, stk. 3.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

Hvis funktionsløn og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 6

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

Stk. 7

Pensionsbidraget indbetales til Pen Sam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum månedsvist bagud sammen med lønudbetalingen.

Stk. 8

[O.11] Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokale midler. Ved pensionsforbedringer forudsættes, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

Stk. 9

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.

b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv. **[O.11]**

Stk. 10.

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

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

§ 13. ATP

1. For dagplejere gælder følgende ATP-satser:

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

§ 14. Arbejdstid for fuldtidsansatte

Stk. 1

For fuldtidsansatte udgør den ugentlige arbejdstid 48 timer, som er det tidsrum, hvor dagplejeren er forpligtet til at modtage børn i dagpleje.

Stk. 2

Arbejdstiden fastlægges af kommunen under hensyntagen til dagplejerens ønsker og forældrenes behov for pleje af børn. Arbejdstiden fordeles på ugens 5 første hverdage mellem kl. 06.00 og 18.00. Som en frivillig ordning kan arbejdstiden lægges på alle ugens 6 hverdage.

Bemærkning:

Dagplejere ansat på ansættelsesmåden 3 fuldtidsbørn og et deltidsbarn skal orienteres om placering af deltidsbarnets plejetid.

Stk. 3

Såfremt forældrenes arbejds- og/eller transportsituation tilsiger det, kan der etableres pleje med en fast overtid. Sådan pleje aftales mellem kommunalbestyrelsen og dagplejeren.

Stk. 4

Den daglige arbejdstid kan ikke uden dagplejerens samtykke overstige 11 timer og kan ikke udgøre mindre end 4 timer. Timer udover 11 timer dagligt mellem kl. 06.00 og 18.00 udløser overarbejdsbetaling.

Stk. 5

Dagplejeren skal orienteres om den ugentlige arbejdstids fordeling på ugens dage. Såfremt arbejdstidens fordeling på de enkelte dage skal ændres, skal dette meddeles inden udgangen af arbejdsugen forud for ændringens ikrafttræden.

Bemærkning:

Parterne forudsætter, at dagplejeren selv tilrettelægger pauser.

§ 15. Arbejdstid for deltidsansatte

Stk. 1

For deltidsansatte udgør den ugentlige arbejdstid 36 timer, som er det tidsrum, hvor dagplejeren er forpligtet til at modtage børn i dagpleje.

Stk. 2

Arbejdstiden fastlægges af kommunen under hensyntagen til dagplejerens ønsker og forældrenes behov for pleje af børn. Arbejdstiden fordeles på ugens 5 første hverdage mellem kl. 06.00 og 18.00. Som en frivillig ordning kan arbejdstiden lægges på alle ugens 6 hverdage.

Bemærkning:

Dagplejeren skal orienteres om placeringen af de enkelte børns plejetider indenfor den ugentlige arbejdstid.

Stk. 3

Den daglige arbejdstid kan ikke uden dagplejerens samtykke overstige 9 timer og kan ikke udgøre mindre end 3 timer.

Stk. 4

Dagplejeren skal orienteres om den ugentlige arbejdstids fordeling på ugens dage. Såfremt arbejdstidens fordeling på de enkelte dage skal ændres, skal dette meddeles inden udgangen af arbejdsugen forud for ændringens ikrafttræden.

Bemærkning:

Parterne forudsætter, at dagplejeren selv tilrettelægger pauser.

§ 16. Frit valg (gældende fra den 1. april 2011 til den 1. januar 2012)

Stk. 1

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

1. Et fritvalgstillæg på 0,7 pct. af lønnen. Tillægget beregnes af de pensionsgivende lønde. Tillægget er pensionsgivende, og der ydes særlig feriegodtgørelse af tillægget. Tillægget ydes månedsvis bagud.
2. En forhøjelse af pensionsbidragssatsen fra 12,85 % til 13,65 %.

3. Dagplejere kan fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år i stedet vælge at holde 2 seniordage. Seniordagene afholdes efter tilsvarende regler som seniordage i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

Bemærkning:

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 05.21.

Stk. 2

Allerede ansatte kan ikke foretage omvalg med virkning for 2011.

Stk. 3

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

Stk. 4

Der ydes fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.**[O.11]**

§ 16A. Frit valg (gældende fra 1. januar 2012)

Stk. 1

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

- a) En forhøjelse af pensionsbidragssatsen fra 12,90% til 14%.
- b) Et fritvalgstillæg svarende til pensionsforhøjelsen, jf. punkt a).

Tillægget udbetales pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 2

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

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 16B. Overgangsregler pr. 1. januar 2012

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

- a) Allerede ansatte, som er omfattet af fritvalgsordningen, og som ønsker at fortsætte på samme vilkår som hidtil, bibeholder deres valg, og skal ikke foretage sig noget aktivt i forbindelse med den nye overenskomsts ikrafttræden.
- b) Allerede ansatte, som er omfattet af fritvalgsordningen, og som ønsker omvalg med virkning fra 1. januar 2012, skal give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked senest den 1. oktober 2011.

Stk. 2 Allerede ansatte på 58 år eller derover

- a) Ansatte, som har valgt seniordage, skal senest den 1. oktober 2011 give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de vælger pension eller løn med virkning fra 1. januar 2012, jf. § 16A, stk. 1.

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

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

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

Bemærkning:

Allerede ansatte opnår derudover ret til seniordage, jf. § 29 A, stk. 1. [O.11]

§ 17. Omlagte timer

Stk. 1

Arbejdstidens placering på den enkelte dag kan af kommunen ændres med et varsel på mindst 2 arbejdsdage. Hvis dette varsel ikke overholdes, ydes der en godtgørelse for de omlagte timer på kr. 30,68 [O.11] pr. 1. januar 2012: kr. 30,77 [O.11] (31. marts 2000-niveau) pr. time beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 2

Ved omlagte timer forstås timer, hvor dagplejeren ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normale arbejdstimer.

§ 18. Overarbejde

Stk. 1

Som overarbejde betragtes tjeneste, der overstiger den ugentlige arbejdstid eller en daglig arbejdstid på 11 timer.

Stk. 2

Fast planlagt overarbejde opgøres ugevis, og der afrundes opad til 1/2 time.

Stk. 3

Tilfældige overskridelser af den daglige arbejdstid på til og med 5 minutter betragtes ikke som overarbejde. Overskridelse udover 5 minutter afrundes opad til 1/2 time pr. dag.

Stk. 4

Overarbejde godtgøres med erstatningsfrihed, der skal være af samme omfang som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 %. Afspadseringsdage opsparet i perioden 1. januar til 30. juni skal være afholdt senest 31. december. Afspadseringsdage opsparet i perioden 1. juli til 31. december skal være afholdt senest 30. juni næste år.

Bemærkning:

Afspadseringsfrihed gives fortrinsvis som hele eller halve dage. Såfremt der inden normperiodens udløb ikke er optjent timer nok til hele eller halve dage, sker afspadsering i hele/halve timer. Afspadsering finder sted under hensyntagen til dagplejerens ønsker.

Opmærksomheden henledes på, at der kan ske udbetaling af 50 % tillægget.

Stk. 5

Kommunalbestyrelsen kan beslutte, under iagttagelse af Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden at der i stedet for erstatningsfrihed efter stk. 4 sker godtgørelse med betaling. Betalingen udgør 1/1924 af nettoårslønnen efter §§ 5-8, dog undtaget § 7, stk. 2 litra a, med tillæg af 50 %. Overarbejdsbetaling ydes med halvdelen pr. påbegyndte halve overtime, jf. stk. 2 og 3.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at der alene kan ske godtgørelse ved betaling i de situationer, hvor der ikke er sket overskridelse af arbejdstiden i henhold til Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 6

Godtgørelse for overarbejde ydes alene i tidsrummet mellem kl. 06.00 og 21.00, idet der dog ikke ydes godtgørelse for overarbejde i tidsrummet mellem kl. 18.00 og 21.00, såfremt der for det pågældende arbejde er aftalt aften/natpleje mv., jf. § 23.

Bemærkning:

Såfremt der ydes overarbejdsbetaling fordi den daglige arbejdstid overskrider 11 timer, jf. § 14, medregnes denne overskridelse ikke ved opgørelsen af den ugentlige arbejdstid.

§ 19. Deltidsansattes merarbejde

Stk. 1

Deltidsbeskæftigede, som udover den ugentlige arbejdstid på 36 timer, udfører arbejde, der ikke betragtes som overarbejde, godtgøres med 1/1924 af nettoårslønnen efter §§ 5-8, dog undtaget § 7, stk. 2, litra a, pr. time beregnet pr. påbegyndt halve time. Arbejde udover 48 timer godtgøres som overarbejde.

Bemærkning:

Det bemærkes, jf. § 2 stk. 1, litra B, at den ugentlige plejetid for de enkelte deltidsbørn udgør 32 timer.

Stk. 2

Tilfældige overskridelser af den daglige arbejdstid på til og med 5 minutter betragtes ikke som merarbejde. Overskridelser udover 5 minutter afrundes opad til 1/2 time pr. dag.

§ 20. Overskridelse af plejetiden for fuldtidsansatte

Dagplejere, ansat med ansættelsesmåden 3 fuldtidsbørn og et deltidsbarn, hvor deltidsbarnets plejetid på 32 timer overskrides, ydes for overskridelsen en timebetaling, der udgør 1/688 efter §§ 5-8, dog undtaget § 7, stk. 2, litra a. Betalingen ydes med halvdelen pr. påbegyndt halve time.

Betalingen kan ikke ydes for timer, der efter § 18 betragtes som overarbejde.

Bemærkning:

For deltidsbørn bemærkes, at det er de meddelte plejetider, der lægges til grund for, om den samlede ugentlige plejetid på 32 timer overskrides.

De meddelte daglige plejetider kan ændres/flyttes inden for dagplejerens fastlagte arbejdstid, når ændringen er meddelt senest dagen før. Det henstilles dog, at ændringen meddeles så tidligt som muligt.

Såfremt den daglige plejetid ændres uden at dette er meddelt dagen før, medregnes ligeledes den oprindelige meddelte plejetid ved opgørelse af plejetidens længde.

Såfremt barnet udebliver fra dagplejen, medregnes den meddelte plejetid ligeledes ved opgørelsen af den samlede ugentlige plejetid. Tilsvarende gælder det, at barnets sædvanlige plejetid medregnes på helligdage og grundlovsdag efter kl. 12.00.

Ved beregning af den ugentlige plejetid på 32 timer kan der for dagpleje af skolebørn, herunder børnehaveklassebørn, ske medregning af hente- og bringetid med indtil 1 ½ time dagligt, dog ikke mere end den faktisk medgæede tid.

§ 21. Forskudt tid

For pleje mellem kl. 17.00 og 21.00 og for pleje, der påbegyndes mellem kl. 04.00 og 06.00, ydes et tillæg på kr. 14,13 [O.11] pr. 1. januar 2012: kr. 14,17 (31. marts 2000-niveau). [O.11] Tillægget ydes med halvdelen pr. påbegyndt halve time. Tillægget kan ydes samtidig med overtidsbetaling.

§ 22. Aftenarrangementer

Stk. 1

For deltagelse i de under § 3, stk. 8 nævnte aftenarrangementer ydes der for hvert arrangement ½ dags frihed. For hver påbegyndt time ud over 3 timer ydes dagplejeren 1 times afspadsering.

Bemærkning:

Det forudsættes, at aftenarrangementer som udgangspunkt ikke varer over 3 timer.

Stk. 2

Efter lokal drøftelse kan der, når arbejdskraftsituationen på dagplejeområdet tilsiger det, i stedet for ½ dags frihed ydes en betaling svarende til et vederlag pr. time, der beregnes som timelønnen (1/1924 af årslønnen) på grundløn løntrin 18.

For hvert aftenarrangement tilkommer der dog dagplejeren betaling for mindst 3 timer.

Stk. 3

For deltagelse i møder som personalerepræsentant i forældrebestyrelser udenfor de i §§ 14 og 15 nævnte arbejdstider ydes en betaling pr. time, der beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen på grundlønstrinnet. Der ydes mindst betaling for 3 timer. Efter kommunalbestyrelsens beslutning kan der i stedet ydes ½ dags frihed.

Stk. 4

Udover den i stk. 2 og 3 nævnte betaling pr. time ydes der for deltagelse i aftenarrangementer og til personalerepræsentanter et tillæg pr. faktisk time af samme størrelse som gældende for pleje i forskudttid, jf. § 21. Tillægget ydes med halvdelen pr. påbegyndt halve time.

§ 23. Aften/natpleje

Stk. 1

Som en frivillig ordning kan der mellem den enkelte dagplejer og kommunen træffes aftale om pleje, der helt eller delvis ligger udenfor tidsrummet kl. 06.00 til kl. 18.00. For sådan pleje betales en timeløn, der er afhængig af plejetidens placering, jf. stk. 2 og 3.

Bemærkning:

Der kan ikke udbetales overtidsbetaling samtidig med timebetaling i henhold til stk. 2 og 3.

Stk. 2

For følgende plejetimer betales pr. time/pr. barn et vederlag beregnet som 1/796 af månedslønnen på grundlønstrinnet for ansatte med ansættelsesvilkårene 4 fuldtidsbørn. Vederlaget ydes med tillæg af 100%:

- Plejetimerne mellem kl. 18.00 og kl. 21.00.
- Plejetimerne mellem kl. 21.00 og kl. 06.00 når barnet modtages eller afhentes indenfor dette tidsrum.

Betalingen ydes med halvdelen pr. påbegyndt 1/2 time.

Stk. 3

Når barnet er afleveret før kl. 21.00 betales for plejetimerne mellem kl. 21.00 og kl. 06.00 et vederlag pr. time/pr. barn. Vederlaget udgør kr. 8,47 (31. marts 2000-niveau). **[O.11]**(pr 1. januar 2012: kr. 8,50 (31. marts 2000-niveau)).**[O.11]**

Stk. 4

For følgende plejetimer betales pr. time/pr. barn et tillæg af samme størrelse som for pleje i forskudt tid, jf. § 21.

- Plejetimerne mellem kl. 04.00 og kl. 06.00, når plejen er påbegyndt i dette tidsrum.
- Plejetimerne mellem kl. 18.00 og kl. 21.00.

Betaling ydes med halvdelen pr. påbegyndt halve time:

§ 24. Pleje på søndage og søgnehelligdage samt på grundlovsdag efter kl. 12.00

Dagplejeren har ret til frihed på søndage og søgnehelligdage samt på grundlovsdag efter kl. 12.00. Såfremt der på grund af særlige omstændigheder udføres pleje på søndage og søgnehelligdage betales herfor særskilt betaling pr. time svarende til betalingen i § 23,

stk. 2. For tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12.00 betales sædvanlig betaling for overarbejde, jf. § 18.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at 1. maj ikke betragtes som fridag, samt at juleaftensdag og nytårsaftensdag ikke er fridage, hvorfor der ikke ydes særlig betaling for dagpleje på disse dage.

§ 25. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 26. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 27. Udgifter ved deltagelse i kursus

Stk. 1

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

Stk. 2

Hvis kommunen ikke har fastsat regler for godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser, ydes time/dagpenge efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

§ 28. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Bemærkning:

Det understreges, at bestemmelserne om opsigelse af dagplejere, herunder bestemmelserne om afskedigelsesnævn, finder anvendelse, uanset om kommunen agter at tilbyde den pågældende fortsat beskæftigelse med ændrede vilkår, der medfører en lavere indtjening.

Stk. 2

I tilfælde af grov misligholdelse kan dagplejeren opsiges uden varsel.

Stk. 3

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

Stk. 4

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes forbundet skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følge af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

FOA - Fag og Arbejde
Staunings Plads 1-3
1790 København V
Forha001@foa.dk

Bemærkning:

Der skal ikke ske underretning til forbundet i forbindelse med vikarers eller andre midlertidigt ansattes fratræden, når denne finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Stk. 5

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 6

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan forbundet kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5. Et sådant

krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af KL og 2 af FOA - Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand.

Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege denne. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. For nævnet kan afhøres parter og vidner.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller i kommunens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem kommunen og den ansatte har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder nævnet, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, kan det pålægges kommune at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse, svarende til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet.

Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 29. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. Ansættelsesbreve (04.11).
2. **[O.11]**Lønninger (04.30).**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32).
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40).
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38).
10. Opsamlingsordningen (26.01).
11. Gruppeliv (04.74).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).
14. Deltidsarbejde (04.83).
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85). **[O.11]**

16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84).

Bemærkning:

Som nævnt i bemærkningen til § 2, stk. 5 antages dagplejenormeringen at være udtryk for det normale pasningsbehov i dagplejen, således at det i dagplejen indmeldte antal børn som udgangspunkt placeres hos et dertil svarende antal fast ansatte dagplejere.

Eventuel tilpasning i normering af dagplejere i forbindelse med nedadgående ændringer i børnetallet skal på den baggrund som udgangspunkt ske under overholdelse af dagplejeroverenskomstens opsigelsesbestemmelser.

Der kan imidlertid forekomme situationer, hvor det vil være naturligt og hensigtsmæssigt at ansætte dagplejere midlertidigt. Det vil dog være en forudsætning herfor, at der foreligger en konkret, saglig begrundelse for, at kommunen ikke ud over en given periode kan tilbyde dagplejeren fortsat beskæftigelse.

Almindelig usikkerhed om dagplejens fremtidige budget, personalenormering, børnetal mv. vil ikke i denne forbindelse være tilstrækkeligt.

Midlertidig ansættelse af dagplejere kan dog være saligt begrundet i konkrete forhold, f.eks. en beslutning om reduktion i dagplejerens børnetal på et givet tidspunkt, som følge af en samtidig udvidelse af antallet af daginstitutionspladser eller en beslutning om en midlertidig opnormering af børnetallet. Det anbefales, at spørgsmål om midlertidig ansættelse af dagplejere forudgående drøftes med tillidsrepræsentanten eller den lokale afdeling af FOA - Fag og Arbejde.

18. Konvertering af ulempetillæg (04.86).

20. [O.11]Ferie (05.12).[O.11]

21. Barsel mv. (05.13) [O.11] og barselsudligning.[O.11]

22. Tjenestefrihed uden løn (05.15).

23. [O.11]Seniorpolitik(05.21).[O.11]

25. Befordringsgodtgørelse(05.71).

26. [O.11]Kompetenceudvikling.[O.11]

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanten i en drøftelse med lederen i dagplejen drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for dagplejerne, jfr. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, § 2, stk. 2).

27. [O.11]Socialt kapitel (05.41). [O.11]

Dagplejere er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 4.

28. Virksomhedsoverenskomster (05.51).

29. Retstviftaftalen (05.61).

30. Aftale om kontrolforanstaltninger.

31. [O.11]SU og Tillidsrepræsentanter (05.65).[O.11]

32. [O.11]MED og Tillidsrepræsentanter (05.80).[O.11]

Bemærkning til nr. 31 og 32:

Hver den 1. i et kvartal udleveres der til de valgte tillidsrepræsentanter en personale fortegnelse, hvor det skal fremgå hvilken ansættelsesform dagplejerne er ansat i.

33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.
34. **[O.11]** Aftale om trivsel og sundhed. **[O.11]**
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger.

Bemærkning:

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

§ 29A. Supplerende ansættelsesvilkår

[O.11] Med virkning fra 1. januar 2012 kan ansatte fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år afholde 2 seniordage. Seniordagene supplerer de dage, der er aftalt med KTO.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension fremgår af rammeaftale om seniorpolitik.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 5.21.

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

	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Fravær i alt (seniordage)
Det kalenderår vedkommende fylder 58 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	2 dage	6 dage

Kapitel 3. Vilkår for dagplejere, der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som grunduddannelse for voksne (GVU)

§ 30. Godtgørelse

Stk. 1

Bestemmelsen gælder for dagplejere,

- der er optaget på – og påbegyndt – uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som grunduddannelse for voksne (GVU) og
- som er berettiget til godtgørelse i henhold til reglerne om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

Bemærkning:

Uddannelsen til Pædagogisk assistent (PAU) som GVU er reguleret ved lov om erhvervsrettet grunduddannelse, for tiden lovbekendtgørelse nr. 1051 af

29. august 2007 samt bekendtgørelse nr. 163 af 7. marts 2008 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik.

Reglerne om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse fremgår for tiden af lovbekendtgørelse nr. 772 af 27. juni 2007.

I forbindelse med indgåelse af aftale om uddannelse til pædagogisk assistent som grunduddannelse for voksne, drøftes vilkår for tilbagevenden ved eventuel afbrydelse af uddannelsen med den ansatte.

Stk. 2

Dagplejere, der er omfattet af stk. 1, ydes løn under uddannelsen.

Lønnen pr. 1. april 2010 udgør kr. 952,80 pr. dag/4.764,01 kr. pr. uge, den pågældende dagplejer i overensstemmelse med den personlige uddannelsesplan er fraværende for at følge uddannelsen til pædagogisk assistent som grunduddannelse for voksne.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Såfremt parterne aftaler at regulere lønnen i overenskomstperioden, udsendes rettelsesblad.

Nærværende bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

Dagssats vælges, såfremt uddannelsen er tilrettelagt således, at den ansatte delvist følger uddannelsen og delvist arbejder i løbet af ugen.

Ugesats vælges, såfremt uddannelsen er tilrettelagt som et forløb over et antal hele uger.

Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad.

Lønnen er ikke-pensionsgivende og reguleres ikke.

Stk. 3

Dagplejere bevarer under uddannelsen deres hidtidige pensionsbidrag opnået forud for uddannelsens påbegyndelse.

Stk. 4

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

Stk. 5

Efter bestået pædagogisk assistentuddannelse efter den i stk. 1 nævnte bekendtgørelse, vil en dagplejer ved umiddelbar tilbagevenden til samme kommune, som dagplejeren var ansat i under uddannelsen, være berettiget til at få uddannelsesperioden medregnet i beskæftigelsesanciennitet.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 31. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har virkning fra den 1. april 2011.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2013.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

Protokollat nr. 1. Fridage og afspadseringsdage

Bemærkning:

Protokollatet indeholder reglerne om udmøntningen af arbejdstidsnedsættelsen pr. 1. januar 1987 for dagplejerne.

§ 1. Opsparing af fridage

1. Dagplejere opsparer uanset ansættelsesform og plejetidernes fordeling 1/2 fridag pr. måned, svarende til 6 fridage om året.
2. Såfremt dagplejeren har været fraværende i en hel kalendermåned finder opsparing ikke sted i den pågældende måned.
3. Hvis en dagplejer tiltræder efter den 1. i en måned opspares først fra den følgende kalendermåned.
4. Ved fratræden på en anden dato end den sidste i en måned opspares 1/2 fridag for den pågældende måned.

§ 2. Afvikling af fridage

Opsparede fridage afvikles løbende efter kommunalbestyrelsens beslutning, under hensyntagen til dagplejernes ønsker.

Bemærkning:

En del kommuner har udtrykt ønske om at kunne imødekomme dagplejerens ønske om tjenestefrihed på dage, hvor der erfaringsmæssigt ikke er ret mange børn i dagpleje, f.eks. juleaftensdag og nytårsaftensdag. Man skal pege på, at der i disse situationer vil være mulighed for at placere fridage.

Endvidere vil fridagene kunne placeres i tilknytning til ferie, kursus og helligdage, samt i andre situationer, hvor det findes hensigtsmæssigt, således at dispositionsplejesystemet belastes mindst muligt.

Det skal tilstræbes, at opsparede fridage er afviklet inden fratræden. Såfremt dagplejeren i opsigelsesperioden ikke passer børn, skal afvikling af fridage alligevel varsles med det i § 3, stk. 1 anførte varsel.

§ 3. Varsling

Stk. 1

Afvikling af fridage skal varsles mindst 2 arbejdsdage før afholdelsen.

Stk. 2

Såfremt en fridag inddrages, skal dette varsles mindst 2 arbejdsdage før fridagen skulle have været afholdt.

Hvis dette varsel ikke overholdes, forhøjes opsparingen med 1/2 fridag.

§ 4. Frist for afvikling

Stk. 1

Fridage opsparret i perioden 1. januar – 30. juni skal være afholdt senest 31. december. Fridage opsparret i perioden 1. juli – 31. december skal være afholdt senest 30. juni næste år.

Stk. 2

Såfremt fridagene ikke er afholdt inden fristernes udløb, ydes der for hver tilgodehavende fridag betaling svarende til 7,4 timelønninger. Timelønnen beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen efter §§ 5-8, dog undtaget § 7, stk. 2, litra a, med tillæg af 50%.

Bemærkning:

Afregning ved betaling i henhold til § 4, stk. 2, kan kun ske, hvor det på grund af helt ekstraordinære situationer ikke har været muligt at afvikle ekstra fridage. Betalingen opgøres pr. påbegyndt 1/2 time.

§ 5. Afspadseringsdag

Ud over de i § 1 nævnte opsparede fridage ydes der dagplejeren 1 ekstra afspadseringsdag årligt.

Bemærkning:

For nyansatte tilskrives fridagen fra ansættelsen. For dagplejere i et løbende ansættelsesforhold tilskrives fridagen på årsdagen for seneste tilskrivning af afspadseringsdagen, dog senest pr. 1. april.

Afvikling af afspadseringsdagen følger de almindelige regler for afvikling af afspadsering.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

Protokollat nr. 2. Vedrørende pædagogisk assistentelever

§ 1. Område

Dette kapitel omfatter elever under loven om erhvervsuddannelser (for tiden lovbe-
kendtgørelse nr. 1244 af 23.10.2007), jf. bekendtgørelsen om uddannelserne i den er-
hvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik (for tiden BEK. nr. 163 af
7.3.2008 som ændret ved BEK nr. 565 af 19.6. 2008).

§ 2. Løn

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

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

- Som pædagogmedhjælper,
- som dagplejer,
- som omsorgs- og pædagogmedhjælper,
- som klubmedarbejder,
- som legepladsmedarbejder,
- som ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til
protokollat I til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstituti-
oner, skolefritidsordninger, klubber m.v.,
- som pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkret ansættelsesforhold.

Ansættelse med mindst 24 timer i gennemsnit pr. uge medregnes fuldt ud. Ansættelse
med mellem 8 og 24 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse medregnes med 50%.

Eksempel:

20 timers ansættelse i 6 måneder regnes som 3 måneders beskæftigelse i henhold til be-
stemmelsen.

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Voksenelever aflønnes på løntrin 18.

Bemærkning:

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

Stk. 3.

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

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

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

§ 3. Ansættelsesbrev

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

Bemærkning:

Elevkontrakten udgør ansættelsesbrevet.

§ 4. Arbejdstid under praktik

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

§ 5. Ferie

Stk. 1

Ferie afholdes i videst muligt omfang uden for praktikperioden.

Stk. 2

Aftale om ferie (05.12) gælder.

Bemærkning:

Som bilag 2 er gengivet ferieaftalens bestemmelser for pædagogiske assistent elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

§ 6. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag

De regler, der gælder på praktikstedet vedrørende løn under sygdom og barns 1. og 2. sygedag, finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

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

PA-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.

§ 8. Befordring, time- og dagpenge under praktik

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

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

Protokollat nr. 3. Gæstedagplejehuse

Protokollatet omfatter gæstedagplejere, der ansættes i gæstedagplejehuse uden for eget hjem til at modtage børn i dispositionspleje. Gæstedagplejehuse er huse/lokaler, der benyttes til dispositionspleje i forbindelse med andre dagplejeres forfald. Der kan ikke i gæstedagplejehuse indskrives faste børn. Tilsynet med gæstedagplejehuset varetages af dagplejepædagogerne.

§ 1. Område

Stk. 1

Protokollatet omfatter gæstedagplejere, der ikke har en pædagogisk uddannelse, og som varetager ovennævnte opgaver.

Bemærkning:

Såfremt der i gæstedagplejehuse ansættes gæstedagplejere med en pædagogisk uddannelse, finder "Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger" anvendelse, idet "pædagogisk uddannelse" defineres som i denne overenskomst. Overenskomsten findes i KL's Løn og Personale, afsnit 60.31.

Stk. 2

Gæstedagplejere ansat i gæstedagplejehuse er omfattet af nedennævnte bestemmelser.

§ 2. Løn

Stk. 1

Overenskomstens § 5 om løn finder anvendelse.

Stk. 2

Grundlønnen er

	Løntrin
Gæstedagplejere	18
Gæstedagplejere med pædagogisk assistentuddannelse eller pædagogisk grunduddannelse (PGU)	24

Lønseddeltekst: Grundløn

Stk. 3

Overenskomstens § 7, stk. 1, stk. 2 punkt E samt stk. 3 (funktionsløn) finder anvendelse. Overenskomstens § 8 (kvalifikationsløn) og § 9 resultatløn finder anvendelse.

Stk. 4

Lønnen til deltidsansatte udgør en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsansatte.

§ 3. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsbeskæftiget gæstedagplejer ansat i gæstedagplejehuse er 37 timer.

Stk. 2

Arbejdstidens placering fastsættes efter drøftelse på arbejdspladsen.

Bemærkning:

I forbindelse med arbejdstidens placering skal følgende grundprincipper lægges til grund:

Gældende arbejdsmiljøregler, herunder Arbejdsmiljøloven og aftalen om implementering af EU-direktivet om arbejdstiden respekteres.

Det skal sikres, at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem den effektive og rationelle løsning af de med stillingen forbundne opgaver og de ansattes arbejdsliv og familieliv/privatliv.

Stk. 3

Der skal lokalt tages stilling til, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres. Honoreringen fastsættes som et funktionstillæg jfr. § 7 i overenskomsten.

Stk. 4

Deltidsansatte, som udover den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed eller almindelig timebetaling.

§ 4. Pligter

Stk. 1

Gæstedagplejere er inden for den fastsatte arbejdstid forpligtet til at modtage op til 5 børn i gæstedagpleje.

Stk. 2

Gæstedagplejere er forpligtet til - som en del af den fastsatte arbejdstid - at deltage i aftenarrangementer i indtil 4 gange årligt.

§ 5. Arbejdsinstruks

Stk. 1

Gæstedagplejeren skal drage omsorg for barnets pasning og pleje, så længe barnet opholder sig i gæstedagplejehuset.

Stk. 2

Gæstedagplejeren skal efterkomme dagplejekontorets henstillinger vedrørende dagplejen samt straks underrette dagplejekontoret, såfremt barnet ikke kan modtages i gæstedagplejehuset.

Stk. 3

Gæstedagplejeren skal iagttage tavshed med hensyn til alle oplysninger om barnet og dets forældres forhold.

Stk. 4

Gæstedagplejeren skal deltage i dagplejens aktiviteter, herunder besøge dagplejerne i området.

Stk. 5

Gæstedagplejeren skal, når der er mulighed herfor, (få eller ingen børn i gæstedagplejehuset) efter dagplejekontorets anvisninger deltage i arbejdet sammen med øvrige dagplejere, fx legestueaktiviteter mv.

§ 6. Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Arbejdstiden for deltidsbeskæftigede tilrettelægges med et fast gennemsnitlig antal timer pr. uge.

§ 7. Overgangsbestemmelser

For ansatte, der omfattes af dette protokollat, og som ved dets ikrafttræden var omfattet af lokale aftaler om gæstedagplejehuse, gælder følgende overgangsregler:

De ansatte bevarer som en personlig ordning de lønvilkår, som er gældende pr. 1 april 2005.

Det kan dog lokalt aftales, at de pågældende overgår til aflønning efter nærværende protokollats lønbestemmelse.

§ 8. Øvrige bestemmelser

I øvrigt finder følgende bestemmelser i dagplejeoverenskomsten anvendelse:

§ 11. Funktionærlov

§ 12. Pension

§ 13. ATP

§ 16. Frit valg.

§ 16A. **[O.11]**Frit valg (gældende fra den 1. januar 2012).**[O.11]**

§ 16B. **O.11]**Overgangsregler pr. 1. januar 2012.**[O.11]**

§ 25. Barns 1. og 2. sygedag

§ 26. Tjenestefrihed

§ 27. Udgifter til deltagelse i kursus

§ 28. Opsigelse

§ 29. Øvrige ansættelsesvilkår, dog undtaget de i bestemmelsen anførte bemærkninger

§ 29A. **[O.11]**Supplerende ansættelsesvilkår.**[O.11]**

§ 30. Vilkår for dagplejere, der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som grunduddannelse for voksne (GVU)

Protokollat 1. For så vidt angår den i § 5 nævnte afspadseringsdag.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

Protokollat nr. 4. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

Protokollat nr. 5. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

Bilag 1.

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

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

- dagplejens åbningstider (ex. atypisk åbningstid, f.eks. aften-/natpleje, søndagspleje eller særlige dage mv.)
- særlige arbejdsopgaver
- forsøgs- og udviklingsarbejde
- uddannelsesopgaver
- forældrebestyrelsesarbejde
- fremmedsprogede børn
- omsorgskrævende børn
- dispositionspleje i en længere periode
- aftenarrangementer ud over de 4, dagplejeren er forpligtet til at deltage i
- udeblivelse af barn, der skal modtages i dispositionspleje.

2. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

Erfaring, som kan måles på flere måder

- inden for dagplejeområdet
- uden for dagplejeområdet
- på arbejdsstedet
- med særlige arbejdsopgaver.

Relevant uddannelse (PGU eller anden grunduddannelse) og relevante efteruddannelse/kursusvirksomhed, herunder AMU-kurser.

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

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

Bilag 2. Ferie for pædagogiske assistentelever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser

Henvisninger til ferieaftalen er til aftale om ferie for personale ansat i kommuner pr. 1. april 2008.

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

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

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

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

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

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

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

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

Hvis eleven efter endt uddannelse ikke umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet pædagogiskassistent, eller ansættes ved en anden ansættelsesmyndighed eller umiddelbart fortsætter ansættelsen på timelønsvilkår efter overenskomstens bestemmelser herom, skal der ske afregning med 12 1/2% feriegodtgørelse efter ferieaftalens § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5% for 6. ferieuge, jf. ferieaftalens § 44, stk. 3.