

Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

KL

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	5
§ 1. Hvem er omfattet	5
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede	7
Kapitel 2. Månedslønnede	8
§ 3. Løn	8
§ 4. Grundløn	9
§ 5. Funktionsløn	9
§ 6. Kvalifikationsløn	11
§ 7. Resultatløn	12
§ 8. Børnehaveklassemedhjælpere ansat før 1. april 2002	12
§ 9. Ansatte ved skoler i Københavns Kommune:	13
§ 10. Funktionærlov	13
§ 11. Pension	13
§ 12A. Frit valg ordning (gældende til 31. december 2011)	15
§ 12B. Senior fritvalsordning (gældende fra 1. januar 2012)	16
§ 13. ATP	16
§ 14. Arbejdstid mv.	16
§ 15. Barns 1. og 2. sygedag	17
§ 16. Tjenestefrihed	18
§ 17A. Opsigelse	18
§ 17B. Opsigelse Københavns Kommunes kommunale institutioner:	19
§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	22
§ 18A Supplerende ansættelsesvilkår	23
Kapitel 3. Timelønnede	24
§ 19A. Løn, lønberegning og lønudbetaling	24
§ 19B. Løn, lønberegning og lønudbetaling, Københavns Kommunes kommunale institutioner.	24
§ 20. Pension	25
§ 21. Søgnehelligdage	26
§ 22. Opsigelse	26
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede	27
Kapitel 4. Pædagogisk assistent elever	27
§ 24. Område	27
§ 25. Løn	27
§ 26. Ansættelsesbrev	29
§ 27. Arbejdstid under praktik	29
§ 28. Ferie	29
§ 29. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag	29
§ 30. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager	29
§ 31. Befordring, time- og dagpenge under praktik	30
§ 32. Ophør af uddannelsesaftale	30
Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	30
§ 33. Ikrafttræden og opsigelse	30

Protokollat nr. 1. Forskellige overgangsbestemmelser32

Kapitel 1. Overgangsbestemmelser for pædagogmedhjælpere, der pr. 1. april 1998 overgik til Ny Løn.....32

Kapitel 2. Overførsel af personalegrupper pr. 1. april 200032

Kapitel 3. Ansatte, der i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgik til ansættelse i kommunerne (Uddrag).34

§ 1. Hvem er omfattet 34

Særvilkår fra 1. april 2008 34

§ 2. Løn- og pensionsvilkår 34

Kapitel 4. – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgik til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011(Uddrag).....35

§ 1. Hvem er omfattet 35

Særvilkår pr. 1. april 2011 35

§ 2. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2011 35

§ 3. Fastfrysning af lønnen efter 31. marts 2011 35

§ 4. Aftrapning af løn efter 31. marts 2011 i forbindelse med væsentlig stillingsændring 36

§ 5. Særligt vedrørende tjenestemænd..... 36

§ 6. Øvrige særvilkår efter 31. marts 2011..... 36

Protokollat nr. 2. Løn- og ansættelsesvilkår for pædagogmedhjælpere der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som grunduddannelse for voksne (GVU)38

§ 1. Område 38

§ 2. Løn 38

§ 3. Pension 39

§ 4. Ferie..... 39

§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse 39

§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår 39

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse 39

Protokollat nr. 3. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....41

Protokollat nr. 4. Arbejdstidsregler for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes kommunale institutioner.42

§ 1. Arbejdstid mv. 42

§ 2. Overarbejde..... 42

§ 3. Merarbejde..... 43

§ 4. Tillæg for forskudt arbejdstid 43

§ 5. Weekendgodtgørelse mv. 44

§ 6. Delt tjeneste 44

Protokollat nr. 5. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder45

Bilag 1. Inspirationskatalog.....	47
Bilag 2.	48
Uddrag af Erhvervsuddannelseslovens bestemmelser i kapitel 7 om ophør af uddannelsesaftale.....	48
§ 60.....	48
§ 61.....	48
§ 62.....	48
§ 63.....	48
Bilag 2B. Ferie for pædagogisk assistentelever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser	49
Bilag 3. Kompetenceudvikling/udviklingsplan.....	51
§ 1. Formål.....	51
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	51
§ 3. Drøftelse	52
Bilag 4. Vedrørende afvikling af ferie eller forhøjelse af det samlede pensionsbidrag jf. overenskomstens § 12A (gældende til 31. december 2011)	53
I. Valg.....	53
II. Ved valg af ferie.....	53
III. Ved valg af pension.....	54

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

1. pædagogmedhjælpere, der er fyldt 17 år og
2. Personer, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU)
3. Personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent.

Ansatte, der er nævnt i punkterne 2 og 3 er herefter i overenskomsten betegnet/benævnt pædagogisk assistent, da de i overenskomstmæssig sammenhæng behandles ens.

Bemærkning:

Ved personer, der har gennemført Pædagogisk Grunduddannelse (PGU), forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført den pædagogiske grunduddannelse jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 163 af 7. marts 2008 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik.

Ved pædagogiske assistenter forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent jf. loven om erhvervsuddannelser (for tiden lovbekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011), jf. bekendtgørelsen om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik (for tiden BEK. nr. 149 af 25. februar 2011).

Stk. 2

Overenskomsten gælder for det i stk. 1 nævnte personale, som er ansat

1. Ved kommunale daginstitutioner, jf. dog stk. 5.
2. Ved selvejende daginstitutioner, hvormed kommunalbestyrelser har indgået aftale i henhold til § 19, stk. 3, i dagtilbudsloven.
3. I børnehaver og fritidshjem for børn med vidtgående fysiske og psykiske handicaps (handicapinstitutioner), herunder hjælpeskolefritidshjem.
4. Ved skolefritidsordninger oprettet i henhold til folkeskolelovens § 3, stk. 4.
5. I børnehaveklasser og samordnet indskoling (børnehaveklassemedhjælpere).
6. Ved folkeskolen til udførelse af støtteforanstaltninger af praktisk art (støttemedhjælpere).
7. Ved skoler for vidtgående specialundervisning (§ 20, stk. 2 i folkeskoleloven).
8. I folkeskolen til udførelse af andre pædagogmedhjælperopgaver.
9. Støttemedhjælpere (pædagogmedhjælpere), der ansættes til udførelse af praktiske støtteforanstaltninger i **kommunale eller selvejende daginstitutioner i Københavns Kommune** i medfør af bestemmelserne i servicelovens § 52 (støttemedhjælpere).
10. I kombination af de under pkt. 1 – 9 nævnte funktioner.

Bemærkning:

Overenskomsten dækker parallelt funktioner, omfattet af BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolks protokollat nr. 1, § 1, stk. 5a, hvor pædagog-medhjælpere/pædagogiske assistenter udfører en sådan funktion som en del af deres beskæftigelse. Funktionen omfatter varetagelse af skolernes tilsyn med elever i mellemtimer og i ventetid i forbindelse med befordringsordninger m.v.

I de situationer, hvor en pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent, ansat ved skolen eller skolefritidsordningen efter denne overenskomst, har yderligere timer, som ikke-uddannet skoleassistent, aflønnes disse timer efter nærværende overenskomst.

I situationer, hvor en ikke-uddannet klubassistent har timer som ikke-uddannet skoleassistent, følges BUPL's protokollat nr. 1, § 1, stk. 5a. **I Københavns Kommunes kommunale institutioner gælder de tilsvarende regler i overenskomsten for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. (almenområdet).**

Kombinationsbeskæftigelse:

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er i øvrigt omfattet af Rammeforfikale omkombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne (NIS 41.11) jf. § 18, stk. 2.

Støttemedhjælpere:

Støttemedhjælpere er 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.

Støttemedhjælpere forudsættes ansat til kontinuerlig beskæftigelse, men kan dog ansættes for en tidsbegrænset periode af indtil 6 måneders varighed. Tidsbegrænset ansættelse herudover kan alene ske efter aftale med den lokale afdeling af FOA – Fag og Arbejde.

Bestemmelserne i § 17A, stk. 4-6, om afskedigelsesprocedurer og afskedigelsesnavn finder ikke anvendelse ved tidsbegrænsede ansættelser.

For støttemedhjælpere ansat i Københavns Kommunes kommunale institutioner finder bestemmelserne i § 17B, stk. 4-6 anvendelse.

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.

Aflønning med timeløn kan uanset det ugentlige timetal kun bringes i anvendelse ved kortvarige vikariater for støttemedhjælpere, fx i forbindelse med ferie, sygdom o.lign. af indtil 1 måneds varighed. I Københavns Kommunes kommunale institutioner finder de almindelige regler i § 2, stk. 2 anvendelse.

Stk. 3

Elever under pædagogisk assistent uddannelse (PAU) omfattes af bestemmelserne i kapitel 4 i overenskomsten.

Stk. 4

Overenskomsten omfatter ansatte

1. i KL's forhandlingsområde
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 01.30.

Stk. 5

Overenskomsten omfatter i **Københavns Kommunes kommunale institutioner** ikke

1. tjenestemænd og reglementsansatte,
2. pensionerede tjenestemænd og reglementsansatte,
3. ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en of-fentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til.

Bemærkning til stk. 5:

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

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

§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte, som

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Ansatte, som

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

Bemærkning:

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

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6, og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af:

- Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område
- Aftale om udmøntningsgaranti og
- Aftale om gennemsnitslønsgaranti

Bemærkning:

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

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

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

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

Stk. 3

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

Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 4

Til pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der ansættes i kombineret beskæftigelse, jf. § 1, stk. 2, punkt 10 beregnes evt. aftalte tillæg forholdsmæssigt efter samme regler, som i stk. 3.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

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

Stk. 7

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 egetbidrag”.

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet.

Stk. 2

Grundlønnen er

Stillingsbetegnelse	Løntrin
Pædagogmedhjælper	13
pædagogiske assistenter	19

Lønseddeltekst: Grundløn

Til ovennævnte grundlønninger ydes et tillæg på 1.000 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau).

[O.11]pr. 1. januar 2012 ydes til ovennævnte grundlønninger et tillæg på 1.160 kr til pædagogmedhjælper og et tillæg på 1.000 kr. til pædagogiske assistenter. Beløb er anført i årlige grundbeløb (31. marts 2000-niveau)[O.11]

Lønseddeltekst: Tillæg til grundløn

I **Københavns Kommunes kommunale institutioner** udgør tillægget 500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau).

O.11]pr. 1. januar 2012 udgør tillægget 660 kr. til pædagogmedhjælper og 500 kr. til pædagogiske assistenter. Beløb er anført i årlige grundbeløb (31. marts 2000-niveau).[O.11]

Lønseddeltekst: Tillæg til grundløn

§ 5. Funktionsløn

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

Medmindre der decentralt er aftalt andet, ydes der

- I. et særligt ikke pensionsgivende funktionslønstillæg på 12.900 kr. (31/3 2000-niveau) årligt for fuldtidsansatte pædagogmedhjælper/pædagogiske assistenter, der beskæftiges som
 1. støttemedhjælper, eller i
 2. handicapdaginstitutioner, herunder hjælpeskolefritidshjem, eller i

3. en institutionsafdeling, der udelukkende modtager handicappede børn, eller i
4. børnehaveklasser og samordnet indskoling (børnehaveklassemedhjælpere), eller ved
5. skoler for vidtgående specialundervisning (§ 20, stk. 2 i folkeskoleloven).

Lønseddeltekst: Specialtillæg

Bemærkning:

Det nævnte tillæg ydes alene ved de i bestemmelsen nævnte institutioner/ afdelinger/klasser/samordnet indskoling/skoler.

- II. et særligt pensionsgivende funktionsløntillæg på 12.900 kr. (31/3 2000-niveau) årligt for fuldtidsansatte pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter, der den 31. december 2006 var ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælper ved en af de i punkt 2, 3 og 4 nævnte institutioner herunder amtslige specialskoler og som den 1. januar 2007 blev overført til pædagogmedhjælperoverenskomsten som led i opgave- og strukturreformen.

Lønseddeltekst: Pensg. specialtillæg

Bemærkning:

Det nævnte tillæg modregnes i eventuelle udligningstillæg der ydes i forbindelse med overgangen pr. 1. januar 2007.

Stk. 3

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

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o.lign., jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og til enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Opmærksomheden henledes på bilag 1, Inspirationskatalog.

Funktionsløn, der er ydet 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.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte pædagogmedhjælper/pædagogisk assistents kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Centralt aftalte kvalifikationstillæg.

I. Pædagogmedhjælpere

1. Pædagogmedhjælpere, der har 3 års erfaring som pædagogmedhjælper, ydes et tillæg på 3 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 3 år

2. Pædagogmedhjælpere, der har 11 års erfaring som pædagogmedhjælper, ydes et tillæg på yderligere 3 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 11 år

II. For pædagogiske assistenter ydes i stedet følgende kvalifikationstrin:

1. efter 3 års erfaring som pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent ydes et tillæg på 3 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 3 år

2. efter 6 års erfaring som pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent ydes et tillæg på yderligere 3 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 6 år

Bemærkning:

Ved erfaring som pædagogisk assistent medtælles erfaring opnået som pædagogmedhjælper.

Oversigt over lønforløbet for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter:

	Pædagog- medhjælpere	Pædagogiske assistenter
Grundløn	13	19
3 års erfaring	16	22
6 års erfaring	16	25
11 års erfaring	19	25

Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Bemærkning:

Ved erfaring forstås beskæftigelse som månedslønnet, som er opnået efter 1. april 1990 (inden for overenskomstområdet Københavns Kommunes kommunale institutioner, herunder som ikke-uddannet klubassistent og ikke-uddannet støttepædagog).

Stk. 3

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på bilag 1, Inspirationskatalog.

Kvalifikationsløn, der er ydet 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.

§ 7. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 8. Børnehaveklassemedhjælpere ansat før 1. april 2002

Stk. 1

Børnehaveklassemedhjælpere ansat den 31. marts 2002 bibeholdes som en lukket gruppe og fortsætter på uændrede vilkår.

Stk. 2

For børnehaveklassemedhjælpere, der den 31. marts 2002 var ansat til beskæftigelse 7,4 timer daglig på skoledage, udgør årslønnen 92 % af den i § 3 fastsatte løn, der udbetales med 1/12 månedsviis 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:

For børnehaveklassemedhjælpere, der ikke har været ansat i et helt eller hele skoleår, er det aftalt, at der efter påkrav i stedet for den ovenfor anførte løn

kan aflønnes med 1/1924 af årslønnen 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.

Opmærksomheden henledes på protokollat nr. 1 om overgangsbestemmelser

§ 9. Ansatte ved skoler i Københavns Kommune:

For ansatte 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 inkl. betaling for ferie og søgnehelligdage.

§ 10. Funktionærlov

Vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser gælder, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jfr. §§ 17A og 17B Opsigelse og § 18 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a), under efterindkaldelse (i henhold til funktionærlovens § 6, stk. 2) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

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

§ 11. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning for

1. pædagogmedhjælpere, som
 - a) er fyldt 21 år,
 - b) har mindst 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.
2. pædagogmedhjælpere, som har gennemført Pædagogisk grunduddannelse (PGU).
3. pædagogiske assistenter.

Det samlede pensionsbidrag udgør

- a) 12,5 % **[O.11]**(pr. 1. januar 2012 12,94 %)**[O.11]** af de pensionsgivende løndele.
- b) **[O.11]**14,79 % (pr. 1. januar 2012 15,23 %) af de pensionsgivende løndele for de ansatte, der er omfattet af § 12 A (pr. 1. januar 2012 § 12B), og som har valgt pensionsforhøjelse.**[O.11]**

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Bemærkning:

For optjening af karenstiden se § 18, nr. 10, "Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag".

Kommunalbestyrelsen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå ved beregning af karenstiden.

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for:

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

Stk. 3

Grundlønnen er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2 og 3 og § 6, stk. 3. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde. Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Kommunen/institutionen indbetaler pensionsbidraget til:

PMF-pension, Forsikringsaktieselskab
Jørgen Knudsens Vej 2
3520 Farum
www.pmf-pension.dk

Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Pensionsbidraget indbetales til:

Pen-Sam Gruppen
Jørgen Knudsens Vej 2
3520 Farum
www.pensam.dk

Pensionsbidraget indbetales månedsvis i tilknytning til lønudbetalingen.

Bemærkning:

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

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012.

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

Stk. 8.

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.

§ 12A. Frit valg ordning (gældende til 31. december 2011)

Stk. 1.

[O.11] Ansatte, som

1. er fyldt 55 år og
2. er omfattet af den i § 11, stk. 1 nævnte pensionsordning,

opnår ret til at vælge mellem en uges ekstra ferie ud over, hvad der fremgår af ferieaftalen eller en forhøjelse af pensionsbidraget til i alt 14,79 %.

Bemærkning:

Ansatte der efter aftale mellem parterne er omfattet af en anden pensionsordning end den i § 11 nævnte pensionsordning, er ligeledes omfattet.

De i § 11, stk. 2 nævnte personer har alene adgang til én uges ekstra ferie, jf. dog bilag 4, II.

Stk. 2

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

Stk. 3

De nærmere betingelser for afholdelse af ferie eller forhøjelse af det samlede pensionsbidrag fremgår af bilag 4.[O.11]

§ 12B. Senior fritvalgsordning (gældende fra 1. januar 2012)

Stk. 1.

[O.11] Ansatte, som

1. er fyldt 55 år og
 2. er omfattet af den i § 11, stk. 1 nævnte pensionsordning,
- opnår ret til at vælge mellem 5 seniordage eller en forhøjelse af pensionsbidraget fra 12,94 % til 15,23%.

Bemærkning:

Ansatte, der efter aftale mellem parterne, er omfattet af en anden pensionsordning end den i § 11 nævnte pensionsordning, er ligeledes omfattet.

De i § 11, stk. 2 nævnte personer har alene adgang til 5 seniordage.

Stk. 2

Ansatte, som ønsker at ændre sit valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest pr. 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres pr. førstkommande 1. januar.

Stk. 3

De nærmere betingelser for afholdelse af seniordage fremgår af § 18A.

Stk. 4

Modtager ansættelsesmyndigheden ikke besked fra den ansatte, ydes der forhøjelse af pensionsbidraget.[O.11]

§ 13. ATP

For ansatte 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 mv.

Stk. 1

Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner mv. gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale afsnit 60.11.

Stk. 2

For pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ansat i **Københavns Kommunes kommunale institutioner gælder** protokollat 4.

Stk. 3

Børnehaveklassemedhjælpere, jf. § 8, ved institutioner/skoler, der holdes lukket i skole-sommerferien og mellem jul og nytår afholder henholdsvis 4 ugers og 1 uges ferie i disse perioder, med mindre andet fastsættes.

Stk. 4

Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale afsnit 63.01.

Bemærkning vedrørende kommunale institutioner i Københavns Kommune:

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

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 udover den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

§ 15. 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.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg (i Københavns Kommunes kommunale institutioner: Der udbetales sædvanlig løn).

Stk. 3

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

§ 16. Tjenestefrihed

Stk. 1

Der kan gives ansatte omfattet af denne overenskomst adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i indtil 3 år i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv (**i Københavns Kommunes kommunale institutioner**: Der kan gives tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv).

Stk. 2

Efter anmodning i hvert enkelt tilfælde, og hvor det er foreneligt med tjenestens tarv, har pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter 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:

Parterne er enige om, at KTO-aftalen vedrørende kompetenceudvikling naturligt giver anledning til at drøfte ekstraordinær tjenestefrihed, jfr. § 16, stk. 2 samt § 18, punkt 26.

Parterne er endvidere enige om, at bestemmelsen i stk. 2 vedrører de uddannelser, som fremgår 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.

Stk. 3

I de tilfælde, hvor der er bevilget tjenestefrihed uden løn, er det ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende efter tjenestefrihedens ophør.

§ 17A. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes FOA – Fag og Arbejde, Staunings Plads 1-3, 1790 København V, forha001@foa.dk., skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres FOA - Fag og Arbejde herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres

om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Stk. 4

FOA - Fag og Arbejde kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis FOA - Fag og Arbejde skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold.

FOA - Fag og Arbejde kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA - Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 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. 7

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

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller i kommunens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem institutionen 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 kommunen/den selvejende institution 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.

§ 17B. Opsigelse Københavns Kommunes kommunale institutioner:

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.

Påtænkt uansøgt afsked.

Stk. 2

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

Stk. 3

FOA – Fag og Arbejde underrettes 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

Kopi af opsigelsesskrivelsen ved påtænkt uansøgt afskedigelse skal sendes til:

FOA – Fag og Arbejde
Staunings plads 1-3
1790 København V
forha001@foa.dk

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 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 fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Stk. 4

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. 3 nævnte meddelelse. For personale ansat på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle søgnehellidage.

Uansøgt afsked.

Stk. 5

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. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, 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. 7

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. 6 nævnte meddelelse.

Afskedigelsesnævn.

Stk. 8

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. 7. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 9

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA - Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening udpeger 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. 10

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

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 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 arbejdsgeberens opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Stk. 1

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
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)

Bemærkning:

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 pædagogmedhjælpere.

18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. Ferie (05.12)
21. Barsel mv. (05.13) **[O.11]**og barselsudligning (05.14)**[O.11]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)

- 23. **[O.11]**Seniorpolitik. (05.21)**[O.11]**
- 24. **[O.11]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)**[O.11]**
- 25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
- 26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31)**[O.11]**

Ansatte efter denne overenskomst med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet er omfattet af supplerende aftale om kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen findes i overenskomstens bilag 3.

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen. De lokale parter kan udarbejde en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter-videreuddannelse for faggruppen.

- 27. **[O.11]**Socialt kapitel (5.41)**[O.11]**
Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokol 3.
- 28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
- 29. Retstvistaftalen (05.61)
- 30. Aftale om kontrolforanstaltninger(05.65)
- 31. **[O.11]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80)**[O.11]**
- 32. **[O.11]**MED og tillidsrepræsentanter (05.86)**[O.11]**
- 33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
- 34. **[O.11]**Aftale om trivsel og sundhed (05.35)**[O.11]**
- 35. **[O.11]**Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (04.39)**[O.11]**

Stk. 2

[O.11]Rammeaftale om kombinationsansættelse for ikke-uddannede i kommunerne omfatter arbejde, der er dækket af denne overenskomst**[O.11]**

§ 18A Supplerende ansættelsesvilkår

[O.11]Med virkning fra 1. januar 2012 kan ansatte fra og med det kalenderår, de fylder 55 år, afholde 5 seniordage.

Bemærkning:

Seniordage opnås og afvikles efter reglerne om seniordage i senioraftalen. Seniordagene kan ikke konverteres til seniorbonus eller pension efter reglerne i senioraftalen.**[O.11]**

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

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Fravær i alt (seniordage)
Det kalenderår, vedkommende fylder 55, 56 og 57 år	0 dage	5 dage	5 dage

Det kalenderår vedkommende fylder 58 år	2 dage	5 dage	7 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år.	3 dage	5 dage	8 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	5 dage	9 dage

Kapitel 3. Timelønnede

§ 19A. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Bemærkning:

§ 19A finder ikke anvendelse for ansatte i Københavns Kommunes kommunale institutioner. Der henvises i stedet til § 19B.

Stk. 1

Timelønnen fastsættes som 1/1924 af årslønnen i henhold til § 3.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

Der ydes pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der anvises fra et jobcenter, løn for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

Stk. 4

Terminen for lønudbetalingen for timelønnede kan efter lokal aftale ændres fra månedsløn til 14 dages løn.

Stk. 5

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

Bemærkning:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Stk. 6

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”.

§ 19B. Løn, lønberegning og lønudbetaling, Københavns Kommunes kommunale institutioner.

I Københavns Kommunes kommunale institutioner gælder følgende:

Stk. 1

Timelønnen fastsættes således

I tidsrummet 06-17	Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til § 3.
--------------------	--

I tidsrummet 17-06	Timelønnen er 1/1768 af årslønnen i henhold til § 3.
--------------------	--

Stk. 2

Der ydes pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der anvises fra arbejdsformidlingen, løn for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

Stk. 3

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

Stk. 4

Lønnen udbetales hver 14. dag og ved udbetalingen kan anvendes lønudbetalingsformer 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. 5

Der kan lokalt indgås aftale om, at lønnen kan udbetales månedsvi bagud.

Stk. 6

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

Stk. 7

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”.

§ 20. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i PMF-pension (i Københavns Kommunes kommunale institutioner i Pen-Sam Gruppen) for

1. pædagogmedhjælpere, 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.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5 % **[O.11]**(pr. 1. januar 2012 12,94 %) **[O.11]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 18, pkt. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

2. Pædagogmedhjælper, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 11, samt timelønnede pædagogiske assistenter omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 2

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til PMF-Pension henholdsvis Pen-Sam Gruppen jf. § 11, stk. 5 samtidig med lønudbetalingen.

§ 21. Søgnehelligdage

Ansatte, som har været beskæftiget ved kommunen/institutionen i mindst 6 dage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, pågældende skulle have været beskæftiget.

Bemærkning:

Ved timelønsansættelse i 6 arbejdsdage eller derover uden afbrydelse op til 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 vikariater for en bestemt medarbejder i fuld 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. Opsigelse

Stk. 1

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

Stk. 2

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

Bemærkning gældende for ansatte i Københavns Kommunes kommunale institutioner:

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

Stk. 3

For timelønnede, der er ansat til varig beskæftigelse, er det gensidige opsigelsesvarsel i de første 3 måneder 14 dage til en månedens udgang, herefter 1 måned til en månedens udgang, jf. dog stk. 4.

Stk. 4

For ansatte i Københavns Kommunes kommunale institutioner gælder særligt følgende:

Ved uansøgt afsked af en varigt ansat timelønnet medarbejder, 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
Staunings Plads 1-3
1790 København V
forha001@foa.dk.

Bemærkning:

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.

§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

Stk. 1

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 13	ATP
§ 14	Arbejdstid og koloniophold, overtidsbetaling, og weekendgodtgørelse mv.
§ 18, bortset fra nr. 11 og nr. 21	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra gruppeliv og Barsel.

Stk. 2

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

Kapitel 4. Pædagogisk assistent elever

§ 24. Område

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

§ 25. 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

Bemærkning:

Overgang fra en sats til en anden sker til den 1. i den efterfølgende måned.
Undtaget herfra er første ansættelsesmåned.

Stk. 2

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

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

- Som 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 daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.,
- som pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold.

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

Eksempel:

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

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Vokselever aflønnes på løntrin 13 + 1000 kr. **[O.11]** (pr. 1. januar 2012 løntrin 13 + 1.160 kr.) **[O.11]** i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau).

I Københavns Kommunes kommunale institutioner aflønnes vokselever med løntrin 13 + 500 **[O.11] (pr. 1. januar 2012 løntrin 13 + 660 kr.) **[O.11]** i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau).**

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:

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

§ 26. Ansættelsesbrev

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

Bemærkning:

Elevkontrakten udgør ansættelsesbrevet.

§ 27. Arbejdstid under praktik

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om, hvilke tidsrum elever under 18 år må arbejde.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

§ 28. Ferie

Stk. 1

Ferie afholdes i videst muligt omfang uden for praktikperioden.

Stk. 2

Aftale om ferie (05.12) gælder.

Bemærkning:

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

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

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

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

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.

§ 31. 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.

§ 32. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1.

Bestemmelsen gælder for elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2.

Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.

Bemærkning:

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

I bilag 2 ses et uddrag af de relevante bestemmelser vedr. ophør af uddannelsesaftale.

Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

§ 33. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Overenskomsten kan såvel af KL som af FOA - Fag og Arbejde skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

Stk. 3

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

København, den 14. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj
Asbjørn Andersen

Protokollat nr. 1. Forskellige overgangsbestemmelser

Kapitel 1. Overgangsbestemmelser for pædagogmedhjælpere, der pr. 1. april 1998 overgik til Ny Løn

1. Pædagogmedhjælpere, der er ansat pr. 31. marts 1998 og overgår til nye lønformer pr. 1. april 1998, 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.
2. Lønnen pr. 1. april 1998 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 udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.
3. Med virkning fra den 1. april 1998 ydes der som overgangsordning til allerede ansatte pædagogmedhjælpere et overgangstillæg således:

Pædagogmedhjælpere på løntrin 13 ydes et personligt overgangstillæg på 4.200 kr. (31/3 2000-niveau) årligt.

Pædagogmedhjælpere på løntrin 12 ydes et personligt overgangstillæg på 1.200 kr. (31/3 2000-niveau) årligt.

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.

Bemærkning:

Ad pkt. 1.: Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

Kapitel 2. Overførsel af personalegrupper pr. 1. april 2000

Overførsel af personalegrupper mellem Pædagogisk Medhjælper Forbunds og BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolks forhandlingsområder og ændret aflønning af de tidligere – 7 % ansatte pr. 1. april 2000.

1. Ikke-pædagogisk uddannede ledere, souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere overføres fra Pædagogisk Medhjælper Forbunds overenskomst til BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolks overenskomst.
2. Ikke-uddannede børnehaveklasseassistenter overføres fra BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolks overenskomst til Pædagogisk Medhjælper Forbunds overenskomst og ansatte pr. 31. marts 2000 ydes et overgangstillæg 2.200 kr. (31. marts 2000-niveau).

Ansatte, der pr. 31. marts 2000 er aflønnet på løntrin 14 og 15, ydes derudover 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 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. Den ovennævnte under punkterne 1 og 2 anførte overførsel af personale og opgaver mellem BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolk og Pædagogisk Medhjælper Forbund har ikke konsekvenser for personale, der vikarierer for andre stillingsindehavere, der er fraværende på grund af sygdom, ferie, barsel og orlov.

Bemærkning:

- a. Hvis en i institutionen allerede ansat pædagogmedhjælper vikarierer i en ledelsesstilling, der omfattes af BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolks overenskomst i institutionen, forbliver pædagogmedhjælperen under Pædagogisk Medhjælper Forbunds overenskomst.
 - b. Hvis en i skolen allerede ansat ikke-uddannet skolepædagog (under BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolks Protokollat nr. 1, § 1, stk. 6) vikarierer i en børnehaveklasse, forbliver den pågældende omfattet af BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolks Protokollat nr. 1.
5. For de pr. 31. marts 2000 ansatte indplaceres de pågældende pr. 1. april 2000 i de respektive overenskomster under henholdsvis BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolks Protokollat nr. 1 og Pædagogisk Medhjælper Forbunds overenskomst, og de pågældende kan ikke i den forbindelse få lønnedgang i forhold til den samlede løn pr. 31. marts 2000.
 6. 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 udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig 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.

Kapitel 3. Ansatte, der i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgik til ansættelse i kommunerne (Uddrag).

§ 1. Hvem er omfattet.

Protokollatet omfatter ansatte,

1. som i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007 overgik fra ansættelse i amterne, til ansættelse i kommunerne, eller
2. som er overgået til ansættelse i en kommune eller under et sammenlægningsudvalg før 1. januar 2007, jf. Protokollat af 10. marts 2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under et sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv.
3. i Bornholms Regionskommune, som var omfattet af amtslige overenskomster/ aftaler, og som ikke overgik til regionerne eller staten i forbindelse med opgave- og strukturreformen.
4. ved selvejende institutioner, der med virkning fra 1. januar 2007 indgik driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte pt. er omfattet af amtslige overenskomster, og hvor løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, og
 - A) som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere indgået mellem ARF, København, Frederiksberg, KL, 3F, SL og FOA (ARF nr. 34.06.1) og
 - B) som opfyldte betingelserne for at være omfattet af overenskomst for pædagogmedhjælpere (NIS 61.01).

Bemærkning:

Ansatte, som blev overført forud for udsendelse af denne aftale, blev betragtet som overgået til den kommunale overenskomst, medmindre andet blev eller bliver aftalt.

Med ansættelse i amterne henholdsvis ansættelse i kommunerne forstås i denne sammenhæng ansættelse inden for Amtsrådsforeningens, henholdsvis KL's forhandlingsområde.

For så vidt angår Bornholms Regionskommune og ved de selvejende institutioner er overgangstidspunktet 1. januar 2007.

Særvilkår fra 1. april 2008

§ 2. Løn- og pensionsvilkår

Stk. 1

For ansatte omfattet af § 1, sker aflønning og indbetaling af pensionsbidrag efter regler svarende til overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere. De ansatte omfattes af ændringer af løn og pensionsbidrag, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Hidtidigt pensionsbidrag bevares under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 2

Pensionsbidrag indbetales til den pensionsordning/-kasse, der senest forud for overgangen til kommunal ansættelse er sket indbetalinger til jfr. omsorgs- og pædagogmedhjælperoverenskomstens § 12.

Dette særvilkår bevares efter 1. april 2008.

Bemærkning:

Såfremt der hidtil er sket indbetaling til en anden pensionskasse foretages pensionsindbetaling fortsat dertil.

Kapitel 4. – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgik til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011(Uddrag)

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Bestemmelserne i kapitel 4 omfatter ansatte

- a) som i perioden til og med 31. marts 2011 overgik til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service,
- b) som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere indgået mellem RLTN, 3F, SL og FOA (RLTN nr. 34.06.1)
- c) som opfyldte betingelserne for at være omfattet af overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (NIS 61.01).

Bemærkning:

Ansatte ved selvejende institutioner, som overgår til driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte før overgangen er omfattet af en overenskomst indgået med RLTN, og hvor de ansattes løn- og ansættelsesvilkår efter overgangen er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, er ligeledes omfattet af denne aftale.

Særvilkår pr. 1. april 2011

§ 2. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2011

Stk. 1

Pr. 1. april 2011 indplaceres den ansatte lønmæssigt i overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (NIS 61.01).

Stk. 2

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter(NIS 61.01) er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres. Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter reglerne i den kommunale overenskomst eller aftale i det omfang, tillægget udligner londele, der tidligere var pensionsgivende.

§ 3. Fastfrysning af lønnen efter 31. marts 2011

Kommunen kan med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer en højere løn end lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen. Lønnen kan fastfrysnes, indtil den ansattes løn svarer til lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen.

§ 4. Aftrapning af løn efter 31. marts 2011 i forbindelse med væsentlig stillingsændring

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af overflytningen, kan kommunen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra overenskomstperiodens udløb og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

Bemærkning:

Løngarantien ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med væsentlige stillingsændringer.

Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i perioden frem til overenskomstperiodens udløb.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring gælder.

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

§ 5. Særligt vedrørende tjenestemænd

Bestemmelserne i §§ 2-4 gælder kun, hvis denne aftale stiller de pågældende tjenestemænd bedre end tjenestemandensregulativets § 37 eller tilsvarende regel.

Bemærkning:

Tjenestemænd i den lukkede gruppe og reglementsansatte følger i denne sammenhæng vilkårene for tjenestemænd.

§ 6. Øvrige særvilkår efter 31. marts 2011

Stk. 1

Ansatte omfattet af § 3, stk. 1 bevarer hidtidig pensionsbidrag under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 2

Ansatte, omfattet af § 3, stk. 2, bevarer dette særvilkår efter 1. april 2011.

Bemærkning:

Såfremt der hidtil er sket indbetaling til en anden pensionskasse, foretages pensionsindbetaling fortsat dertil.

København, den 14. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Protokollat nr. 2. Løn- og ansættelsesvilkår for pædagogmedhjælpere der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som grunduddannelse for voksne (GVU)

§ 1. Område

Dette protokollat omfatter ansatte pædagogmedhjælpere,

- der i overensstemmelse med overenskomstens § 16, stk. 2 er bevilget tjenestefri med henblik på optagelse og gennemførelse af 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 lov nr. 639 af 14.6.2010.

I forbindelse med indgåelse af aftale om tjenestefri til GVU, skal arbejdsgiveren underrettes af pædagogmedhjælperen om pågældendes personlige uddannelsesplan med henblik på fastlæggelsen af omfanget og tidspunkterne for tjenestefriheden. Samtidig drøftes vilkår for tilbagevenden ved eventuel afbrydelse af uddannelsen med den ansatte.

§ 2. Løn

Pædagogmedhjælpere, der gennemgår uddannelse til pædagogisk assistent som GVU jf. § 1, ydes løn under uddannelsen. Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad. Lønnen udbetales med udgangspunkt i følgende beløb pr. dag, den pågældende pædagogmedhjælper i overensstemmelse med den personlige uddannelsesplan er fraværende for at følge uddannelsen til pædagogisk assistent som GVU.

Ved fravær på under en dag udbetales der et forholdsmæssigt beløb.

Område- gruppe:	Løn pr. 1. april 2010	
	pr. dag	pr. uge
0	927,94 kr.	4.639,70 kr.
1	943,92 kr.	4.719,60 kr.
2	957,07 kr.	4.785,35 kr.
3	977,31 kr.	4.886,55 kr.
4	990,81 kr.	4.954,05 kr.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Lønnen er ikke-pensionsgivende jf. dog § 3.

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 over et antal hele uger.

§ 3. Pension

For pædagogmedhjælpere der gennemgår uddannelse til pædagogisk assistent som GVU 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 under GVU.

§ 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/stilling som pædagogisk assistent i den kommune, som har bevilget orlov til uddannelse, får medregnet uddannelsesperioden i beskæftigelsesancienniteten.

§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår følger af overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter dog med undtagelse af overenskomstens §§ 3 - 7 samt § 14.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2011.

Stk. 2

Protokollatet omfattes af bestemmelserne om opsigelse i § 33, stk. 2 i Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter pr. 1. april 2011.

København, den 14. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj
Asbjørn Andersen

Protokollat nr. 3. 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 14. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Protokollat nr. 4. Arbejdstidsregler for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes kommunale institutioner.

§ 1. Arbejdstid mv.

Stk. 1

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

Stk. 2

For hver fulde 37 timers tjeneste, der efter ordre eller godkendt 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 udbetalings-tidspunktet.

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 kr. 30,68 (31. marts 2000-niveau), **[O.11]**(pr. 1. januar 2012: kr. 30,77 (31. marts 2000-niveau)).**[O.11]**

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 ansat 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.

Stk. 2

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 hverdage før kl. 12.

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

Stk. 3

For beordret 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. 4

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

Stk. 5

Når en ansat tilsiges til at udføre overarbejde, skal dette meddeles vedkommende dagen forud. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på kr. 27,76 (31. marts 2000-niveau), [O.11](pr. 1. januar 2012: kr. 27,84 (31. marts 2000-niveau)).[O.11]

§ 3. Merarbejde

Stk. 1

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. 2

Betalt merarbejde til deltidsbeskæftigede, der er berettiget til pension er pensionsgivende for timer, der ligger inden for fuldtidsnormen.

Stk. 3

Når en ansat tilsiges til at udføre merarbejde, skal dette meddeles vedkommende dagen forud. For manglende varsel til merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på kr. 27,76 (31. marts 2000-niveau), [O.11](pr. 1. januar 2012: kr. 27,84 (31. marts 2000-niveau)).[O.11]

§ 4. Tillæg for forskudt arbejdstid

Stk. 1

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 kr. 19,41 (31. marts 2000-niveau), [O.11](pr. 1. januar 2012: kr. 19,47 pr. time (31. marts 2000-niveau))[O.11] (forskudttidsbetaling).

Bemærkning:

Gælder ikke mandag i tidsrummet kl. 00.00 til 06.00, jf. § 5, stk. 2.

Stk. 2.

Tillæg efter stk. 1 ydes i henhold til de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler.

§ 5. Weekendgodtgørelse mv.

Stk. 1

For arbejde i tidsrummet fra lørdage kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage betales et tillæg på kr. 42,44 (31. marts 2000-niveau), [O.11](pr. 1. januar 2012: kr. 42,57 (31. marts 2000-niveau)) pr. time [O.11](weekendtillæg).

Stk. 2

For arbejde efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag samt for arbejde på 1. maj i tidsrummet kl. 00.00 – 24.00 betales alene tillæg efter stk. 1.

Stk. 3

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

§ 6. Delt tjeneste

Stk. 1

Ansatte, hvis tjeneste er delt, således at den strækker sig ud over 11 timer regnet fra første tjenesteafsnits påbegyndelse til sidste tjenesteafsnits afslutning, oppebærer en godtgørelse på kr. 5,53 (31. marts 2000-niveau), [O.11](pr. 1. januar 2012: kr. 5,55 pr. time (31. marts 2000-niveau)). [O.11]

Stk. 2

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

København, den 14. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

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 medarbejderes 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 14. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA - Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Bilag 1. Inspirationskatalog

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

- Brugergruppens sammensætning, forældre/børn.
- Styrelsmæssige forhold (opgaver i forhold til institutionsbestyrelse, forældrebestyrelse o.lign.)
- Opgaver i forhold til særlige børne-/ungegrupper (handicappede, lokalområde o.lign. herunder tosprogede medhjælpere).
- Institutionens åbningstider (ex atypisk åbningstid, herunder døgnåbning).
- Fysiske/geografiske rammer (ex skov- og busbørnehaver).
- Særlige arbejdsopgaver.
- Stillingens indhold, grader af ansvar.
- Varetagelse af pædagogopgaver (der sigtes til særlige pædagogiske arbejdsopgaver eller ansvarsområder).

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

- Erfaring (som kan måles på flere måder):
 - inden for fagområdet (eksempelvis inden for dagplejen)
 - uden for faget
 - på arbejdsstedet
 - fra flere arbejdssteder inden for kommunen
 - med særlige arbejdsopgaver
- Relevant uddannelse og relevant efteruddannelse/kursusvirksomhed, herunder AMU-kurser.
- Specialviden, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner (fleksibilitet), ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg.

De følgende eksempler er ikke egnede som selvstændige kriterier, men bør højst supplere ovennævnte kriterier:

- Samarbejdsevne
- Selvstændighed
- Engagement
- Kreativitet.

Bilag 2.

Uddrag af Erhvervsuddannelseslovens bestemmelser i kapitel 7 om ophør af uddannelsesaftale

Bilaget er gældende for pædagogisk assistentelever med uddannelsesaftale i henhold til lovebekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011 om erhvervsuddannelser:

§ 60

Stk. 1

En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter.

Stk. 2

De første 3 måneder af praktiktiden betragtes dog som en prøvetid, hvori enhver af parterne kan opsige aftalen uden angivelse af grund og uden varsel. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden.

Stk. 3

Hvis en elev af de grunde, der er nævnt i § 58, stk. 1, er fraværende fra praktikvirksomheden i mere end 1 måned af prøvetiden, forlænges prøvetiden svarende til fraværssperioden.

§ 61

Stk. 1

Misligholder en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen.

Stk. 2

Hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister, kan parten hæve aftalen.

Stk. 3

Ophævelse efter stk. 1 eller stk. 2 skal ske inden for 1 måned efter, at den hævende part har fået kendskab til eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde have fået kendskab til den omstændighed, som begrundes ophævelsen.

Stk. 4

At en elev gennemgår supplerende skoleundervisning efter § 51, stk. 1, kan ikke begrunde ophævelse efter stk. 1 eller 2.

§ 62

Udelukkes en elev fra skoleundervisning efter § 50, bortfalder uddannelsesaftalen.

§ 63

Stk. 1

En tvistighed mellem en elev og praktikvirksomheden kan alene indbringes for det faglige udvalg, der skal søge at tilvejebringe forlig.

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

Henvisninger til ferieaftalen er til Aftale om ferie for ansatte i kommunerne af 12. november 2008.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 3. Kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KL er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ansatte med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet.

Der henvises til vejledning om aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk.

§ 1. Formål

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

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

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

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

[O.11] Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling. **[O.11]**

Stk. 2

[O.11] Ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. **[O.11]**

Stk. 3

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

Bilag 4. Vedrørende afvikling af ferie eller forhøjelse af det samlede pensionsbidrag jf. overenskomstens § 12A (gældende til 31. december 2011)

I. Valg

A) Valg i løbet af perioden

Ansatte, der i løbet af overenskomstperioden opfylder betingelserne i § 12A, stk. 1, skal senest 2 måneder før begge betingelser opfyldes meddele arbejdsgiveren, om den pågældende ønsker at afholde ekstra ferie eller en forhøjelse af pensionsbidraget til i alt 14,79 %.

Retten indtræder fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser er opfyldt i hele måneden.

Det foretagne valg er gældende for resten af overenskomstperioden.

B) Valg for nyansatte

Nyansatte, der opfylder bestemmelserne i overenskomstens § 12A stk. 1, skal i forbindelse med ansættelsen oplyse, om den pågældende ønsker at afholde ekstra ferie eller en forhøjelse af pensionsbidraget til i alt 14,79 %

Retten indtræder fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser er opfyldt i hele måneden.

Det foretagne valg er gældende for resten af overenskomstperioden.

C) Tidsbegrænset ansættelse

Ved tidsbegrænset ansættelse kan den ansatte vælge mellem forhøjet pension og ferieafholdelse, jf. bilagets punkt II, 8 og punkt III.

II. Ved valg af ferie

Såfremt den ansatte vælger at afholde ekstra ferie sker, dette efter følgende principper:

1. Antallet af timer til afholdelse for ansatte omfattet af overenskomstens § 11, stk. 1 er afhængig af, hvornår den ansatte, i løbet af ferieåret, opfylder betingelserne, jf. nedenstående skema:

Tabel 1. Oversigt over berettigede ferietimer i forskellige intervaller

[O.11]Dato for opfyldelse af betingelserne i § 12A stk. 1	Antal ferietimer til afholdelse inden først-kommende 1. maj:
Ansatte, der allerede er omfattet af bestemmelsen ved ferieårets start	37,00
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 [O.11]

2. Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes antal ferietimer som en forholdsmæssig del af antal ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.
3. Ferien placeres efter afvikling af den ferie, som medarbejderen skal afvikle efter ferieaftalen.
4. Ferien tilrettelægges efter de for restferien gældende regler og afvikles i øvrigt efter principperne i ferieaftalen.
5. Såfremt den ansatte har valgt ferie og denne ikke **[O.11]**er afholdt inden 31. december 2011, sker der i stedet indbetaling af det forhøjede pensionsbidrag, medmindre andet aftales mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden.
[O.11]
6. Der kan ikke ske udbetaling af ferietimerne.
7. Tabel 2. Opgørelse af ferietimer ved tidsbegrænset ansættelse og ved fratræden.

[O.11]Periode i det aktuelle ferieår, hvor den pågældende er omfattet af § 11	Antal ferietimer til afholdelse inden førstkomende 1. maj (fuldtids-beskæftigede)
1 måned	3,08
2 måneder	6,16
3 måneder	9,24
4 måneder	12,32
5 måneder	15,40
6 måneder	18,48
7 måneder	21,56
8 måneder	24,64 [O.11]

Ved såvel til- som fratræden beregnes ferietimer pr. hele måneds ansættelse.

III. Ved valg af pension

Såfremt den ansatte omfattet af § 11, stk. 1, og bilagets punkt A, B eller C vælger forhøjelse af pensionsprocenten, sker der indbetaling fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser er opfyldt i hele måneden.