

Overenskomst

Pædagogisk personale ved kommunale
døgninstitutioner mv., KL

Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv.

KL

FOA

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Hvor kan man ansættes	5
§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	6
Kapitel 2. Månedslønnede.....	7
§ 4. Løn	7
§ 5. Grundløn	8
§ 6. Funktionsløn	10
§ 7. Kvalifikationsløn	12
§ 8. Resultatløn.....	13
§ 9. Personlig løngaranti og overgangstillæg.....	13
§ 10. Funktionærlov	14
§ 11. Deltidsbeskæftigelse.....	14
§ 12. Pension	14
§ 13. ATP	17
§ 14. Frit valg.....	17
§ 15. Arbejdstid	17
[O.24] § 16. Højere individuel arbejdstid (forsøgsordning indtil 31. marts 2026)	19
§ 17. Koloniophold og ferierejser for grupper.....	19
§ 18. Barns 1. og 2. sygedag	20
§ 19. Tjenestefrihed	20
§ 20. Tavshedspligt.....	20
§ 21. Opsigelse	21
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	23
Kapitel 3. Timelønnede	26
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling	26
§ 24. Pension	26
§ 25. Arbejdstid	27
§ 26. Opsigelse og sygdom.....	27
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	28
Kapitel 4. Pædagogstuderende.....	28
§ 28. Løn og lønberegning	28
§ 29. Arbejdstid	29
§ 30. Mer- og overarbejde	29
§ 31. Sygdom, barns 1. og 2. sygedag	30
§ 32. Opsigelse	30
§ 33. Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende)	30
§ 34. Ikrafttræden og opsigelse.....	30
Protokollat 1 – Vedrørende ”Hjemme-hos” pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste undtager sig kontrol.....	32
Protokollat 2 – ”Hjemme-hos”- pædagoger	33
Protokollat 3 - Vedrørende dobbeltansættelse	34

Protokollat 4 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan35

§ 1. Formål.....	35
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	35
§ 3. Drøftelse.....	36

Protokollat 5 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....37

§ 1 Ansat før januar 2013	37
§ 2 Ansat efter januar 2013	37

Protokollat 6 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.....38

Protokollat 7 – Særlige bestemmelser vedrørende pædagogisk personale ved Frederiksberg Kommunes boformer.....40

§ 1A. Institutioner	40
§ 1B. Uddannelser	40
§ 2. Grundløn.....	41
§ 3. Kvalifikationsløn mellemledere (særlige bestemmelser)	43
§ 4. Grundløn basisstillinger (særlige bestemmelser)	43
§ 5. Funktionsløn.....	44
§ 6. Kvalifikationsløn	45

Bilag A – Oversigt over uddannelser.....46

Bilag B – 2003-indplacering47

Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00).....49

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

- a) omsorgs- og pædagogisk uddannet personale mv., jf. Bilag A, og
- b) pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. kapitel 4,

som er ansat

1. ved de i overenskomsten omfattede stillinger i Københavns Kommune, jf. § 2, og
2. boformer i Frederiksberg Kommune, jf. Protokollat 7.

Bemærkning:

Med pædagogstuderende i lønnet praktik forstås pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor som pædagoger (for tiden BEK nr. 354 af 7. april 2017).

Stk. 2

Det bør ved opslag af stillinger som afdelingsleder, stedfortræder for forstander, stedfortræder for leder, overlærer (viceforstander) anføres, at uddannelsen gerne ses suppleret med årskursus fra Socialpædagogisk Højskole.

Stk. 3

Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i Bilag A nævnte uddannelser omfattes af overenskomsten.

Stk. 4

Efter aftale mellem Københavns Kommune og FOA's lokale fagforening (LFS) kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Dette gælder dog ikke ved ansættelse på de følgende områder:

1. § 2, stk. 1, punkt A, nr. 4)
2. § 2, stk. 1, punkt C, nr. 2)

Stk. 5

Ansættelse af uddannede plejere samt social- og sundhedsassistenter ved bofællesskaber for sindslidende kan ske efter denne overenskomsts bestemmelser. Ansættelse kan finde sted uden aftale med FOA i henhold til stk. 4.

Bemærkning:

Hvis der ansættes personer uden uddannelse som folkeskolelærer i stillingen som overlærer (viceforstander), forudsættes det, at ansvaret for skoleundervisningen pålægges forstanderen, såfremt denne har en uddannelse som folkeskolelærer, eller en anden lærer/overlærer.

Personer, der ikke opfylder overenskomstens uddannelseskrav, kan kun ansættes efter aftale med FOA (LFS).

Stk. 6

Overenskomsten omfatter ikke:

1. Tjenestemænd og reglementsansatte

Bemærkning:

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

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

2. Ledere og souschefer ved institutioner, der i Københavns Kommune drives i henhold til § 110 i lov om social service (for tiden LBK nr. 64 af 22. januar 2024).

§ 2. Hvor kan man ansættes

Overenskomsten omfatter socialpædagoger mv. ved de i punkt A, B og C nævnte kommunale institutioner og tilbud samt ansatte i Københavns Kommune beskæftiget som:

1. hjemmevejleder, beskæftiget med opgaver i henhold til §§ 81, 101 og 102 i lov om social service, samt specialrådgivning og vejledning til personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
2. ”hjemme-hos” pædagog til varetagelse af midlertidige støtteforanstaltninger, der udføres i klienters eget hjem i medfør af bestemmelserne i § 32 i Barnets lov (for tiden LBK nr. 890 af 19. juni 2024) og §§ 83 og 84 i lov om aktiv socialpolitik (for tiden LBK nr. 808 af 25. juni 2024). Overenskomsten omfatter ikke støttefunktioner i forbindelse med børns skoleundervisning eller døgninstitutionsophold. Overenskomsten omfatter endvidere ikke støttefunktioner, der udføres i daginstitutioner.
3. børne- og ungdomskonsulent til i henhold til bestemmelserne i lov om social service at varetage støtte til lokalforvaltningen i sager om børn og unge samt vurdere anbringelser af børn og unge uden for eget hjem og udøvelse af de deraf følgende tilsyn.
4. ansat i stillinger med særlige arbejdsområder/funktioner, der ikke er dækket af ovenstående områder for personale med en pædagogisk uddannelse, og hvor der ved ansættelsen af den pågældende er lagt vægt på de faglige og teoretiske kvalifikationer vedkommende har erhvervet sig i kraft af den pædagogiske uddannelse.
5. ansat til varetagelse af opgaver i form af hjælp, omsorg, støtte til optræning og hjælp til udvikling af færdigheder til personer med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer (hjemme-vejledere), i henhold til § 85 i lov om social service (bortset fra ansatte, der udfører arbejde ved botilbud mv. i henhold til § 2, punkt A).

A. Botilbud mv.

1. Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. §§ 107 og 108 i lov om social service, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.
2. Institutioner og botilbud til behandling af stofmisbrugere.
3. Institutioner og botilbud for sindslidende.
4. Plejehjem, herunder Socialpsykiatriske bosteder/bosteder.

5. Hjemløse-tilbud.

B. Døgninstitutioner

1. Døgninstitutioner for børn og unge jf. § 67, stk. 1 og 3 i lov om social service, herunder institutioner for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne samt sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.

Bemærkning:

Pædagoguddannede, ansat i stilling som værkstedsassistent med faglig relevant uddannelse, samt ikke-pædagogisk uddannet personale ved de i punkt C, nr. 2 nævnte institutioner er omfattet af Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder (44.01).

C. Aktivitets- og samværstilbud

1. Aktivitets- og samværstilbud for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. §§ 103 og 104 i lov om social service, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.
2. Værksteder for personer med betydelig og varig nedsat fysisk og psykisk funktionsevne samt revalideringsinstitutioner og beskyttede værksteder under Københavns Kommune.

Bemærkning:

Ved ansættelsen efter punkt C, nr. 2 forudsættes gennemført uddannelse til pædagog. Pædagoguddannede, ansat i stilling som værkstedsassistent med faglig relevant uddannelse, samt ikke-pædagogisk uddannet personale ved de i punkt C, nr. 2 nævnte institutioner er omfattet af Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder (44.01).

§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Omsorgs- og pædagogisk uddannet personale, jf. Bilag A, som 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 til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2

Omsorgs- og pædagogisk uddannet personale, jf. Bilag A, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

Bemærkning

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

Opmærksomheden henledes på, at ansættelse på timeløn i henhold til nærværende overenskomst kræver opfyldelse af de samme uddannelseskrav, som gælder ved ansættelse på månedsløn.

Stk. 3

Pædagogstuderende under lønnet praktik ved de af overenskomsten omfattede institutioner, jf. § 2, aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 4.

Bemærkning:

Diakonelever fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Aarhus) samt elever, der gennemgår Rudolf Steiner uddannelsen, er omfattet af overenskomsten i de perioder, hvor de er i praktik.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 5.
2. Funktionsløn, jf. § 6.
3. Kvalifikationsløn, jf. § 7.
4. Resultatløn, jf. § 8.

Stk. 2

Omsorgs- og pædagogisk uddannet personale er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede [O.24] og til ansatte med højere individuel arbejdstid, jf. § 16, [O.24] beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

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".

§ 5. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner konsulentgruppen er i stand til at varetage som nyudnævnt/nyansat konsulent.

Grundlønnen dækker de funktioner basisgruppen er i stand til at varetage som nyuddannet/nyansat i en basisstilling.

Stk. 2

Grundlønnen er:

	Stillingsbetegnelse	Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000-niveau)			
		[O.24] Pr. 1. april 2024*	Pr. 1. januar 2025*	Pr. 1. april 2025	Pr. 1. januar 2026*
1.	Overlærer (viceforstander) ved de under § 2, stk. 1, punkt B nævnte institutioner med intern skolefunktion	36 + 8.675 kr. eller 42 + 8.675 kr.	36 + 10.512 kr. eller 42 + 10.512 kr.	36 + 10.512 kr. eller 42 + 10.512 kr.	36 + 16.025 kr. eller 42 + 16.025 kr.
2.	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	36 + 5.000 kr. eller 42 + 5.000 kr.	36 + 5.000 kr. eller 42 + 5.000 kr.	36 + 5.000 kr. eller 42 + 5.000 kr.	36 + 5.000 kr. eller 42 + 5.000 kr.
3.	Stedfortræder for forstander ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og punkt B nævnte institutioner	36 + 8.675 kr. eller 42 + 8.675 kr.	36 + 10.512 kr. eller 42 + 10.512 kr.	36 + 13.512 kr. eller 42 + 13.512 kr.	36 + 19.025 kr. eller 42 + 19.025 kr.
4.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og punkt B nævnte institutioner	36 + 8.675 kr. eller 42 + 8.675 kr.	36 + 10.512 kr. eller 42 + 10.512 kr.	36 + 10.512 kr. eller 42 + 10.512 kr.	36 + 16.025 kr. eller 42 + 16.025 kr.
5.	Stedfortræder for leder ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 2) nævnte institutioner	36 + 8.675 kr.	36 + 10.512 kr.	36 + 13.512 kr.	36 + 19.025 kr.
6.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 2) nævnte institutioner	36 + 8.675 kr.	36 + 10.512 kr.	36 + 10.512 kr.	36 + 16.025 kr.
7.	Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og 2) og punkt B nævnte institutioner	36 + 8.675 kr.	36 + 10.512 kr.	36 + 10.512 kr.	36 + 16.025 kr.
8.	Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 2, stk. 1, punkt C nævnte institutioner	36 + 8.675 kr.	36 + 10.512 kr.	36 + 13.512 kr.	36 + 19.025 kr.
9.	Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 2, stk. 1, punkt C nævnte institutioner	36 + 8.675 kr.	36 + 10.512 kr.	36 + 10.512 kr.	36 + 16.025 kr.
10.	Afdelingsleder	34 + 8.675 kr.	34 + 10.512 kr.	34 + 10.512 kr.	34 + 16.025 kr.

11.	Børne- og ungdomskonsulenter	31 + 5.000 kr.	31 + 5.000 kr.	31 + 8.000 kr.	31 + 8.000 kr.
12.	Socialpædagog	27 + 7.275 kr.	27 + 9.112 kr.	27 + 12.112 kr.	27 + 17.625 kr.
13.	Hjemmevejleder	27 + 7.275 kr.	27 + 9.112 kr.	27 + 12.112 kr.	27 + 17.625 kr.
14.	"Hjemme-hos" pædagog	27 + 7.275 kr.	27 + 9.112 kr.	27 + 12.112 kr.	27 + 17.625 kr.
15.	Faglærer ved de under § 3 nævnte institutioner	27 + 7.275 kr.	27 + 9.112 kr.	27 + 12.112 kr.	27 + 17.625 kr. [O.24]

*) Udmøntning af midler i henhold til trepartsaf tale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

Lønseddelt tekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

Ansatte med mulighed for indplacering på forskellige grundlønsniveauer indplaceres efter lokal aftale.

Stk. 3

For mellemledere, der var ansat pr. 31. marts 2003, og til hvem arbejdsgiver valgte at give grundlønforbedringen pr. 1. april 2003 som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn, jf. overenskomst 2002 § 4, stk. 3, (se Bilag B), er grundlønnen mindst:

	Stillingsbetegnelse	Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000-niveau)			
		[O.24] Pr. 1. april 2024*	Pr. 1. januar 2025*	Pr. 1. april 2025	Pr. 1. januar 2026*
1.	Overlærer (viceforstander) ved de under § 2, stk. 1, punkt B nævnte institutioner med intern skolefunktion	33 + 8.675 kr. eller 40 + 8.675 kr.	33 + 10.512 kr. eller 40 + 10.512 kr.	33 + 10.512 kr. eller 40 + 10.512 kr.	33 + 16.025 kr. eller 40 + 16.025 kr.
2.	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	33 + 5.000 kr. eller 40 + 5.000 kr.	33 + 5.000 kr. eller 40 + 5.000 kr.	33 + 5.000 kr. eller 40 + 5.000 kr.	33 + 5.000 kr. eller 40 + 5.000 kr.
3.	Stedfortræder for forstander ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og punkt B nævnte institutioner	33 + 8.675 kr. eller 40 + 8.675 kr.	33 + 10.512 kr. eller 40 + 10.512 kr.	33 + 13.512 kr. eller 40 + 13.512 kr.	33 + 19.025 kr. eller 40 + 19.025 kr.
4.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og punkt B nævnte institutioner	33 + 8.675 kr. eller 40 + 8.675 kr.	33 + 10.512 kr. eller 40 + 10.512 kr.	33 + 10.512 kr. eller 40 + 10.512 kr.	33 + 16.025 kr. eller 40 + 16.025 kr.
5.	Stedfortræder for leder ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 2) nævnte institutioner	33 + 8.675 kr. eller 40 + 8.675 kr.	33 + 10.512 kr. eller 40 + 10.512 kr.	33 + 13.512 kr. eller 40 + 13.512 kr.	33 + 19.025 kr. eller 40 + 19.025 kr.
6.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 2) nævnte institutioner	33 + 8.675 kr.	33 + 10.512 kr.	33 + 10.512 kr.	33 + 16.025 kr.
7.	Afdelingsledere ved selvstændige afdelinger ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og 2) og	33 + 8.675 kr.	33 + 10.512 kr.	33 + 10.512 kr.	33 + 16.025 kr.

	punkt B nævnte institutioner				
8.	Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 2, stk. 1, punkt C nævnte institutioner	33 + 8.675 kr.	33 + 10.512 kr.	33 + 13.512 kr.	33 + 19.025 kr.
9.	Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 2, stk. 1, punkt C nævnte institutioner	33 + 8.675 kr.	33 + 10.512 kr.	33 + 10.512 kr.	33 + 16.025 kr.
10.	Afdelingsleder	31 + 8.675 kr.	31 + 10.512 kr.	31 + 10.512 kr.	31 + 16.025 kr. [O.24]

*) Udmøntning af midler i henhold til trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

Grundlønstillægget bevares uændret.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

Som Bilag B er vedlagt en oversigt over grundlønninger og indplacering pr. 1. april 2003.

Stk. 4

[O.24] Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2024, 1. januar 2025, 1. april 2025, og 1. januar 2026, jf. stk. 2 og 3, sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte [O.24].

§ 6. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Til ansatte ydes følgende tillæg:

For ansatte, der er grundlønssindplaceret efter § 5, stk. 3, er den tilknyttede minimumsgrundløn til gældende tillæg angivet i parentes.

	Stillingsbetegnelse	Grundløn	Årligt tillæg
	Mellemlider-/konsulentgruppen		
1.	Overlærer (viceforstander) ved de under § 2, stk. 1, punkt B nævnte institutioner med intern skolefunktion (Lønseddeltekst: F-tillæg v. forstander)	42 (40) 36 (33)	18.000 kr. 17.000 kr.
2.	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser (Lønseddeltekst: F-tillæg v. forstander)	42 (40) 36 (33)	18.000 kr. 17.000 kr.
3.	Stedfortræder for forstander ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og punkt B nævnte institutioner (Lønseddeltekst: F-tillæg stedfort.)	42 (40) 36 (33)	14.800 kr. 14.000 kr.

4.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og punkt B nævnte institutioner (Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder)	42 (40) 36 (33)	14.800 kr. 14.000 kr.
5.	Stedfortræder for leder ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 2) nævnte institutioner Stedfortræder for leder ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 2) nævnte institutioner (metadonlaboratorium) (Lønseddeltekst: F-tillæg stedfort.)	36 (33) 36 (33)	14.000 kr. 7.000 kr.
6.	Afdelingsleder, der er stedfortræder ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 2) nævnte institutioner (Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder)	36 (33)	14.000 kr.
7.	Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 2, stk. 1, punkt A, nr. 1) og 2) og punkt B nævnte institutioner (Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder)	36 (33)	14.000 kr.
8.	Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 2, stk. 1, punkt C nævnte institutioner (Lønseddeltekst: F-tillæg stedfort.)	36 (33)	7.000 kr.
9.	Dagcenter-/daghjemsleder ved de under § 2, stk. 1, punkt C nævnte institutioner (Lønseddeltekst: F-tillæg dag-leder)	36 (33)	7.000 kr.
10.	Afdelingsleder (Lønseddeltekst: F-tillæg afd.leder)	34 (31)	12.500 kr.

Stk. 3

Til børne- og ungdomskonsulenter er aftalt telefongodtgørelse svarende til den faste abonnementsafgift samt indtil 375 kr. pr. kvartal i tilfælde, hvor de ansatte kan benytte kontorfaciliteter stillet til rådighed af kommunen. I øvrige tilfælde ydes i stedet refusion af samtaleudgifterne efter fremsendt regning.

Lønseddeltekst: Telefongodtgørelse

Stk. 4

Til hjemmevejledere med koordinerende opgaver ydes et tillæg på 8.900 kr.

Lønseddeltekst: Koord. opgaver

Stk. 5

Til ansatte ydes følgende tillæg:

- a) Til ansatte på lukkede/sikrede afdelinger ydes et tillæg, der mindst udgør 8.700 kr.

Lønseddeltekst: Lukket-sikret afd.

- b) Til ansatte ved Københavns kommunes plejehjem, hvor det øvrige personale har krav på tøjpenge, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg, der mindst udgør 2.400 kr. årligt (ureguleret).

Lønseddeltekst: Tøjpenge

- c) Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der lokalt aftales et tillæg.

Lønseddeltekst: Praktikvejl. tillæg

Stk. 6

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, som ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller 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 eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

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

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.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

§ 7. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

- a) Ansatte i basisstillinger, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, [O.24]ydes et tillæg på 3 løntrin.[O.24]

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

- b) Ansatte i basisstillinger, der har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, [O.24]ydes et tillæg på yderligere 4 løntrin + 600 kr. (pr. 1. april 2025: 4 løntrin + 980 kr.).[O.24]

Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

Stk. 3

[O.24]Forhøjelse af kvalifikationstillæg pr. 1. april 2025, jf. stk. 2 b), sker med fuldt gennemslag således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.[O.24]

Stk. 4

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Stk. 5

[O.24] Til socialpædagoger, hjemmevejledere, "hjemme-hos" pædagoger, faglærere, afdelingsledere, stedfortrædere og dagcenter-/daghjemsledere og overlærere, der er ansat pr. 1. juni 2024, ydes der én gang et pensionsgivende tillæg på 985 kr. Tillægget udbetales med førstkommande lønudbetaling efter 1. juni 2024.

Bemærkning:

Tillægget udbetales forholdsmæssigt til deltidsbeskæftigede. **[O.24]**

§ 8. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 9. Personlig løngaranti og overgangstillæg*Stk. 1*

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

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

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst, der oppebærer overgangstillæg ydet i forbindelse med overgangen til ny løndannelse pr. 1. april 1998 eller pr. 1. april 2000, bibeholder disse tillæg uændret under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra situationer, hvor den pågældende ansættes i en stilling på et andet grundlønstrin.

Bemærkning:

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

§ 10. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 21 Opsigelse og § 22 Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

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

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

§ 11. Deltidsbeskæftigelse

For deltidsbeskæftigede reduceres samtlige ovenfor nævnte løndelev i forhold til den nedsatte arbejdstid, medmindre andet aftales lokalt. For deltidsbeskæftigede ”Hjemme-hos” pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, reduceres løn i henhold til Protokollat 1 ligeledes forholdsmæssigt.

§ 12. Pension*Stk. 1*

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab for:

- a) ansatte som har gennemført uddannelsen til pædagog
- b) ansatte uden en pædagogisk uddannelse, som er fyldt 21 år

Bemærkning:

Med ansatte uden pædagogisk uddannelse menes personer, som er ansat efter overenskomsten på dispensation eller med anden uddannelsesmæssig baggrund.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør for **basisgruppen** (socialpædagoger, hjemmevejledere, ”hjemme-hos”-pædagoger og faglærere):

- a) 14,73% **[O.24]** (pr. 1. april 2025: 15,67 %) **[O.24]**, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 14

- b) 14,30% [O.24] (pr. 1. april 2025: 15,00%) [O.24], hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 14

af de pensionsgivende lønde.

Det samlede pensionsbidrag udgør for **børne- og ungdomskonsulenter**:

- a) 15,12% [O.24] (pr. 1. april 2025: 15,67 %) [O.24], hvis børne- og ungdomskonsulenten vælger pensionsforhøjelse, jf. § 14
b) 15,00%, hvis børne- og ungdomskonsulenten vælger fritvalgstillæg, jf. § 14

af de pensionsgivende lønde.

Det samlede pensionsbidrag udgør for personer omfattet af § 6, stk. 2, nr. 1-10 (**mellemledere**):

- a) 15,12% [O.24] (pr. 1. april 2025: 15,67 %) [O.24], hvis mellemlederen vælger pensionsforhøjelse, jf. § 14
b) 15,00, hvis mellemlederen vælger fritvalgstillæg, jf. § 14

af de pensionsgivende lønde.

1/3 af det samlede pensionsbidrag anses for den ansattes egetbidrag.

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

Stk. 3

[O.24] *Stk. 3 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 3. Ansatte, der er omfattet af stk. 3, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. KL's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24.* **[O.24]**

Bestemmelserne i § 12 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, pensionerede reglementsansatte og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

Ansatte på delpension er i relation til stk. 3 ikke at betragte som pensionerede, og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

[O.24] *Stk. 3A*

Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der hel eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling. **[O.24]**

Stk. 4

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog bemærkninger til § 6, stk. 6, samt § 7, stk. 4. Eventuel pension af resultatløn følger af § 8. 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 pensionsgivende tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 5

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

Stk. 6

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, Jørgen Knudsensvej 2, 3520 Farum.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 7

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

Stk. 8

Der tilkommer udover de i stk. 2 og 7 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

Stk. 9

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse.

Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 2, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 10

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 11

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et beløb, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til pensionsordningen eller at købe frihed.

Ved udbetaling betales beløbet månedsvis, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

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

§ 13. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 14. Frit valg

Stk. 1

Basispersonale (socialpædagoger, hjemmevejledere ”hjemme-hos”-pædagoger og faglærere) kan vælge mellem udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget som overstiger 14,30% [O.24] (pr. 1. april 2025: 15,00%) [O.24].

Børne- og ungekonsulenter kan vælge mellem udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,00%.

Mellemledere kan vælge mellem udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,00%.

Stk. 2

Ved udbetaling, betales beløbet månedsvist samtidig med lønudbetalingen, og der gælder følgende:

- Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb
- Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling [O.24] (pr. 1. april 2025: Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget) [O.24].

[O.24] For allerede ansatte vil udgangspunktet for fritvalg fra 1. januar 2026 være, at der ydes forhøjelse af pensionsbidraget, dog således, at medarbejderen inden 1. oktober 2025 kan give besked om, at der ønskes kontant udbetaling. [O.24]

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom gives senest 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

§ 15. Arbejdstid

Stk. 1

Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11) gælder, jf. dog stk. 2-6.

Stk. 2

Ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, er ikke omfattet af følgende bestemmelser i Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11), § 2, § 3, stk. 1, 2, 3, 4, 5 punkt b og 6, § 4, stk. 2, 5, 6 og 7, § 5, stk. 1 for så vidt angår nedskrivning samt 3 og 4 (for så vidt angår nedskrivning, jf. § 3, stk. 6 og § 5, stk. 1), § 6, § 7, § 8, § 11 og § 13, stk. 3.

Bemærkning:

Der er med oplystningen i stk. 2 ikke tiltænkt hverken en udvidelse eller indskrænkning i forhold til de undtagelser, som indtil 1. april 2016 var gældende for ansatte vis normale tjeneste unddrager sig kontrol, jf. § 1, stk. 2 og 3, i (O.15) Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.

Det forudsættes, at ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, og som, jf. stk. 2, er undtaget fra bl.a. reglerne om nedskrivning, ikke som en konsekvens heraf skal arbejde flere timer eller flere dage end øvrige ansatte, der har ret til frihed i henhold til § 4, stk. 4, og § 5, jf. § 3, stk. 6, i Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11)

Stk. 3

For ”Hjemme-hos” pædagoger og hjemmevejledere gælder følgende:

”Hjemme-hos” pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, omfattes ikke af visse af den i stk. 1 nævnte aftales bestemmelser. For disse gælder Protokollat 1.

Bemærkning:

Det kan aftales lokalt, at ansatte i andre basisstillinger hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, omfattes af Protokollat 1.

Stk. 4

For ”Hjemme-hos” pædagoger gælder følgende:

Som overarbejde betragtes tjeneste, der pålægges en ”Hjemme-hos” pædagog, udover den gældende gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm på 37 timer, idet arbejdstiden opgøres for en nærmere aftalt periode, der ikke må være under 4 uger og ikke over 6 uger.

Stk. 5

For Børne- og Ungdomskonsulenter gælder følgende:

Den i § 5 anførte løn forudsætter fuldtidsbeskæftigelse, hvormed forstås en gennemsnitlig ugentlig arbejdstidsnorm på 37 timer. Denne løn indeholder betaling for de med stillingen som børne- og ungdomskonsulent forbundne ulemper vedrørende forekommende arbejde uden for den normale arbejdstid, delt tjeneste mv.

Bemærkning:

Det præciseres, at Børne- og Ungdomskonsulenter ikke er omfattet af den i stk. 1 nævnte aftale. De er endvidere ikke omfattet af overenskomstens protokollat 1, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 6

For pædagoger i særlige stillinger gælder følgende:

Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

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

Stk. 7 Deltidsansatte

For deltidsansatte foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

[O.24] § 16. Højere individuel arbejdstid (forsøgsordning indtil 31. marts 2026)

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning:

Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Bemærkning:

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal (04.85). [O.24]

§ 17. Koloniophold og ferierejser for grupper

Stk. 1

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper (64.21) gælder, jf. dog stk. 2.

Bemærkning:

Det bemærkes, at der mellem overenskomstens parter er enighed om, at aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler.

Stk. 2

Mellem Københavns Kommune og FOA's lokale fagforening (LFS) kan der indgås aftale vedrørende vilkår for deltagelse i koloniophold og ferierejser.

Bemærkning:

Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om en aftale om vilkår for deltagelse i koloniophold og ferierejser, gælder bestemmelsen i stk. 1.

§ 18. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

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

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

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

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

§ 19. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Reglerne for tjenestefrihed og orlov for Københavns Kommunes tjenestemænd gælder.

Reglerne er udsendt med Økonomiforvaltningens cirkulære nr. 5 af 9. februar 1999.

§ 20. Tavshedspligt

Ansatte efter denne overenskomst skal iagttage tavshed med hensyn til forhold, som de i deres stillings medfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens

natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af de pågældendes foresatte. Tavshedspligten ophører ikke med udtræden af tjenesten.

§ 21. Opsigelse

Stk. 1

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

Bemærkning:

Når en ansat afskediges, fordi hans stilling inddrages, fx hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal kommunen tilstræbe at søge pågældende beskæftiget i anden stilling.

Som et led i disse bestræbelser henstilles, at personaleorganisationen ved omstruktureringer af større omfang orienteres, inden der træffes endelig beslutning herom, og at afskedigelser - uanset det i stk. 1, omtalte opsigelsesvarsel - sker med længst muligt varsel i det enkelte tilfælde.

Påtænkt uansøgt afsked:

Stk. 2

I henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, bortset fra de i stk. 3 nævnte tilfælde. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til forbundet ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Organisationen underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. 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 lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til landsforbundet.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt til:

FOA, CVR-nummer: 46024516

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: foa@foa.dk

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Det er ikke tilstrækkeligt at rette henvendelse til FOA's lokale fagforening (LFS). Opmærksomheden henledes på overborgmesterens cirkulære nr. 32 af 26. september 1989.

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

Organisationen 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 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Uansøgt afsked:

Stk. 5

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes organisationen 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 lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til landsforbundet.

Stk. 7

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelses-myndigheden, 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 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 KL.

Stk. 9

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

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 afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af afskedigelsesnævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 11

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

*Stk. 2 Seniordage***[O.24]** *(til og med 31. december 2024)***[O.24]**

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage), som følger:

- 3 dage i det kalenderår den ansatte fylder 58 år.
- 2 dage i det kalenderår den ansatte fylder 59 år.
- 1 dage fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de seniordage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for seniordagene, der er aftalt med FF, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21). Antallet af seniordage efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Fravær i alt (seniordage)
-------	-------------------------------	--------------------	---------------------------

Det kalenderår vedkommende fylder 58 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	1 dag	5 dage

[O.24] Stk. 2a Seniorbonus (fra 1. januar 2025)

Ansatte i stillinger som socialpædagog, hjemmevejleder, ”hjemme-hos” pædagog, faglærer, afdelingsleder, stedfortræder og dagcenter-/daghjemsleder og overlærer er omfattet af supplerende aftale om seniorbonus og har dermed ret til yderligere seniorbonus, som følger:

- 1,41 pct. af den ansattes sædvanlige løn i det kalenderår den ansatte fylder 58 år (Pr. 1. januar 2026: 59 år).
- 0,94 pct. af den ansattes sædvanlige løn i det kalenderår den ansatte fylder 59 år (Pr. 1. januar 2026: 60 år).
- 0,47 pct. af den ansattes sædvanlige løn fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år (Pr. 1. januar 2026: 61 år).

I overensstemmelse med principperne i § 22 i Rammeaftale om seniorpolitik hæves aldersgrænserne for ret til seniorbonus pr. 1. januar 2026 med 1 år og herefter hæves aldersgrænserne i takt med forhøjelsen af den til en hver tid gældende folkepensionsalder.

Bemærkning:

Bonussen supplerer den seniorbonus, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Vilkårene for beregning og udmøntning af seniorbonus samt konvertering til enten pension eller dage følger samme vilkår, som gælder for den seniorbonus, der er aftalt med FF, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21). Størrelsen af seniorbonus efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Fravær i alt (seniordage)
Det kalenderår vedkommende fylder 58 år (pr. 1. januar 2026: 59 år)	0,94 pct.	1,41 pct.	2,35 pct.
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år. (pr. 1. januar 2026: 60 år)	1,41 pct.	0,94 pct.	2,35 pct.

Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år (pr. 1. januar 2026: 61 år)	1,88 pct.	0,47 pct	2,35 pct.
---	-----------	----------	-----------

Stk. 2b Seniordage (Fra 1. januar 2025)

Ansatte i stillinger som viceforstander og børne- og ungekonsulent, jf. § 5, stk. 2, nr. 2 og 11 og ledende hjemmevejleder, jf. protokollat 7, § 2, stk. 2, nr. 4, er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage), som følger:

- 3 dage i det kalenderår den ansatte fylder 58 år.
- 2 dage i det kalenderår den ansatte fylder 59 år.
- 1 dage fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de seniordage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for seniordagene, der er aftalt med FF, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21). Antallet af seniordage efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Fravær i alt (seniordage)
Det kalenderår vedkommende fylder 58 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	1 dag	5 dage

Stk. 3 Udviklingsplan

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 4.

Bemærkning:

De lokale parter kan udarbejde en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter-/videreuddannelse for faggruppen.

Stk. 4 Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der kan i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser.

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den lokale repræsentant for FOA.

Stk. 5 Tryghedspuljen

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsforandringer mv. kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for FOA.

Stk. 6 Fleksjob

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

Stk. 7 Personalegoder

Ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 6.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen efter den pågældende stilling, efter §§ 4-6 og § 8.

Timelønnet beskæftigelse medregnes ikke ved beregning af obligatorisk kvalifikationsløn for erfaring, jf. § 7.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud, medmindre andet aftales.

Stk. 3

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

§ 24. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab for:

1. ansatte som:

a) er fyldt 21 år, og

- b) har mindst 52 ugers sammenlagt beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år

Det samlede pensionsbidrag fremgår af § 12, stk. 2, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

2. ansatte, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, punkt 1, litra b i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

For optjening af karenperiode se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

Dokumentation for, at karenkravet i punkt 2 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

Ansatte, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 12 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 12, stk. 3, 3A og 6-11.

§ 25. Arbejdstid

Stk. 1

Aftale om arbejdstid på de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11) gælder. For særlige regler vedrørende ansatte der unddrager sig kontrol, "Hjemme-hos" pædagoger, hjemmevejledere, Børne- og Ungdomskonsulenter og pædagoger i særlige stillinger, se § 15.

Stk. 2

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper (64.21) gælder for timelønnede pædagoger, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter.

§ 26. Opsigelse og sygdom

Stk. 1

For timelønnede kan tjensteforholdet ophæves med dags varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om sygedagpenge (for tiden LBK nr. 97 af 29. januar 2025).

§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Ansatte er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 4 Løn

§ 13 ATP

Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

Bemærkning:

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under barsel, men er omfattet af Lov om sygedagpenge og Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (for tiden LBK nr. 184 af 27. februar 2024) samt af kapitel 8 i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Kapitel 4. Pædagogstuderende

Dette kapitel omfatter pædagogstuderende som nævnt i § 1, stk. 1, punkt b).

§ 28. Løn og lønberegning

Stk. 1

Månedslønnen for pædagogstuderende i lønnet praktik udgør:

	Månedsløn (31/3 2000-niveau)	
	Løn pr. 1. april 2022	Løn pr. 1. april 2025
1. praktikperiode	7.987,58 kr.	8.495 kr.
2. praktikperiode	8.245,58 kr.	8.753 kr.
		[O.24]

Lønseddeltekst: Månedsløn

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

Bemærkning:

Der optjenes afspadsering for arbejde i aften- natperioden, jf. arbejdstidsaftalens § 13, stk. 3 (8,11%) og afspadsering for arbejde på søn- og helligdage, jf. arbejdstidsaftalens § 13, stk. 2, punkt A.

Studerende, der gennemfører praktikken på et nedsat timetal, jf., § 29, stk. 2, aflønnes med ovennævnte løn uden lønreduktion.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

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

Løn pr. md. * (antal kalenderdage der vedr. praktikudd. i den aktuelle kalendermd.)
Antal kalenderdage i den aktuelle måned

Bemærkning:

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage og feriefri dagstimer, der afholdes i praktikperioden. Derimod skal der ikke reduceres i lønnen på grund af studiedage i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 29.

§ 29. Arbejdstid*Stk. 1*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Hvor den studerende efter ansøgning har opnået dispensation til nedsættelse af timetallet i praktikperioden, kan den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fastsættes til et lavere timetal end anført i stk. 1.

Bemærkning:

Ovenstående vedrører alene dispensation, som er givet i henhold til § 8, stk. 8, i bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

Stk. 3

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

Stk. 4

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler om tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for studerende ansat efter denne overenskomst.

Bemærkning:

Sygedage, feriedage, feriefri dagstimer og frihed på sønehelligdage medregnes med den skemalagte arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer.

Stk. 4

Ved den studerendes deltagelse i feriekoloni og lejrskole medregnes 7,4 timer pr. dag. Den studerende ydes vederlag for deltagelse i koloniophold, jf. den i § 17 nævnte aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper (64.21).

§ 30. Mer- og overarbejde

Der ydes for mer- og overarbejde samme honorering som til en deltidsansat socialpædagog på begyndelsesløn.

Bemærkning:

Der henvises til de for deltidsansat pædagogisk personale gældende bestemmelser i Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (64.11).

§ 31. Sygdom, barns 1. og 2. sygedag

De for pædagoger på praktikstedet gældende bestemmelser vedrørende løn under sygdom og barns 1. og 2. sygedag finder tilsvarende anvendelse for studerende.

§ 32. Opsigelse*Stk. 1*

Pædagogstuderende kan inden for de første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel. I resten af praktiktiden kan de opsiges med én måneds varsel til udgangen af en måned. Den studerende kan opsiges sit praktikforhold med samme varsler.

Stk. 2

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

§ 33. Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende)*Stk. 1 Øvrige bestemmelser*

Pædagogstuderende er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2 (månedslønnede):

*§ 8 Resultatløn**Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår*

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

*Stk. 3 Fravær***[O.24] (til og med 31. marts 2025: [O.24])**

Pædagogstuderende er omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) samt af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager og protokollat om samme.

[O.24] (pr. 1. april 2025):

Før fødslen har en kvindelig studerende ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen (graviditetsorlov), jf. aftale om fravær af familiemæssige årsager § 8, stk. 1. Pædagogstuderende er herefter omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) samt af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager og protokollat om samme. **[O.24]**

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse**§ 34. Ikrafttræden og opsigelse***Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra 1. april 2024, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelse af overenskomsten.

København, den 17. februar 2025

For

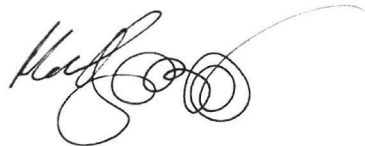
KL



LAD ØIKO

For

FOA



Protokollat 1 – Vedrørende "Hjemme-hos" pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol

Til "Hjemme-hos" pædagoger og hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, ydes et særligt tillæg på 15.900 kr. (31. marts 2000-niveau).

Tillægget ydes som compensation for aften- og nattillæg, tillæg for delt tjeneste og rådighedsvagtbetaling. Endvidere dækker tillægget forekommende overarbejde/merarbejde, medmindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret.

For særskilt beordret tjeneste på lørdage efter kl. 08.00 samt søn- og helligdage ydes weekendgodtgørelse efter de for ansatte inden for døgninstitutionsområdet gældende regler og satser, men uden aften- og nattillæg.

Der kan således med ovennævnte undtagelser ikke (ud over tillægget) ske yderligere vederlæggelse for de nævnte opgaver.

I tilfælde af egentlig og beordret rådighedsvagt honoreres denne i henhold til gældende aftale herom.

Bemærkning:

Ansatte, hvis tjeneste unddrager sig kontrol, oppebærer ikke de i henhold til den i overenskomstens § 15 nævnte arbejdstidsaftales ulempeydelse.

Endvidere kan de pågældende ikke honoreres for overarbejde, jf. arbejdstidsaftalen, medmindre overarbejdet i hvert enkelt tilfælde er beordret.

For særskilt beordret tjeneste på lørdage efter kl. 08.00 samt på søn- og helligdage oppebærer de pågældende de i henhold til den i overenskomstens § 15 nævnte arbejdstidsaftale nævnte ydelser.

I tilfælde af egentlig og beordret rådighedsvagt finder bestemmelserne i den i overenskomstens § 15 nævnte arbejdstidsaftale anvendelse.

København, den 17. februar 2025

For

KL

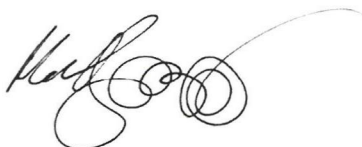


Skriv tekst her



For

FOA



Protokollat 2 – ”Hjemme-hos”- pædagoger

Vedrørende løn- og øvrige ansættelsesvilkår for ”Hjemme-hos” pædagoger, der ansættes i Københavns Kommune til varetagelse af midlertidige støtteforanstaltninger, der udføres i klienters hjem, i medfør af bestemmelserne i § 52 i lov om social service og §§ 83 og 84 i lov om aktiv socialpolitik

1.

De ansatte forudsættes ansat til kontinuerlig udførelse af støttefunktioner, men kan dog ansættes for en tidsbegrænset periode af indtil 6 måneders varighed. Tidsbegrænset ansættelse herudover kan alene ske efter aftale med den pågældende organisation.

2.

Den aftalte arbejdstid - inkl. eventuel tid til forberedelse og konferencetimer mv. - forudsættes optaget i ansættelsesbrevet, jf. Bilag C, nr. 1. Såfremt den aftalte arbejdstid undtagelsesvis ikke kan udfyldes med støttefunktioner, er den ansatte forpligtet til beskæftigelse som vikar fx i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen eller på en døgninstitution.

Bemærkning:

Ad pkt. 1)

Opmærksomheden henledes på, at de ansatte forudsættes ansat til kontinuerlig udførelse af støtteforanstaltninger, og at det således normalt alene er de enkelte støtteforanstaltninger, der er midlertidige.

Ad pkt. 2)

Forpligtelsen til beskæftigelse som vikar i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen omfatter også vikar-funktion i en daginstitution. Der er dog herved forudsat, at sådanne vikariater er af kortere varighed.

København, den 17. februar 2025

For

KL

For

FOA

Protokollat 3 - Vedrørende dobbeltansættelse

Uddannede pædagoger, der i samme støtteforhold ansættes til at udføre støttefunktioner for et barn, dels i daginstitution(er) og dels i hjemmet, henføres til KL's overenskomst med FOA vedrørende Pædagogisk personale ved daginstitutioner mv. (almenområdet), dog således at aflønning og indbetaling af pensionsbidrag sker efter følgende regler:

Såvel løn som pensionsbidrag beregnes forholdsmæssigt efter ovennævnte overenskomsts bestemmelser vedr. stillinger som støttepædagog og nærværende overenskomsts bestemmelser vedr. "Hjemme-hos" pædagoger.

Under forudsætning af, at den pågældende er fyldt 23 år, skal der ydes/indeholdes pensionsbidrag med 14% af den pensionsgivende del af lønnen.

Det bemærkes, at udbetaling af særydelser for skemalagte "Hjemme-hos" timer alene foretages efter bestemmelserne for "Hjemme-hos" pædagoger.

Pensionsbidragene indbetales af den lønansvarende myndighed til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, og pension ydes i henhold til de af denne overenskomsts parter godkendte pensionsregler.

Ansatte, som var ansat før 1. april 2002, og som før denne dato fik indbetalt pensionsbidrag til KP, Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger eller Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger får stadig indbetalt pensionsbidrag til pågældende pensionskasse som en personlig ordning, medmindre den ansatte skriftligt tilkendegiver overfor arbejdsgiveren, at vedkommende ønsker at overgå til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

København, den

17. februar 2025

For

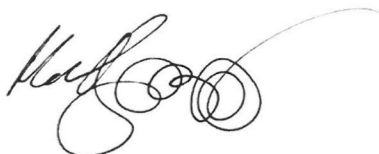
KL



For

FOA

LEADERSK = 1



Protokollat 4 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet 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.vpt.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*

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.

Stk. 2

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.

Stk. 3

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

København, den

17. februar 2025

For

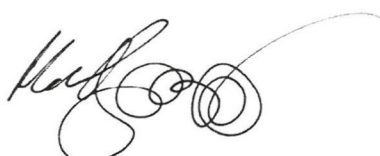
KL



For

FOA

Lars Østergaard



Protokollat 5 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1 Ansat før januar 2013

Stk. 1

Ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 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 job på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn længere tid.

Stk. 3

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

Der 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.

§ 2 Ansat efter januar 2013

For ansatte i fleksjob 1. januar 2013 og senere 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.

København, den 17. februar 2025

For

KL



For

FOA



Protokollat 6 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, 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 tilsvarende 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 jf. punkt 3, litra a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i punkt 3, litra a-d nævnte.

København, den

17. februar 2025

For

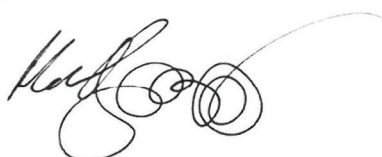
KL



For

FOA

Lad Øst



Protokollat 7 – Særlige bestemmelser vedrørende pædagogisk personale ved Frederiksberg Kommunes boformer

§ 1A. Institutioner

Stk. 1

Protokollatet omfatter socialpædagoger p.t. ved følgende kommunale boformer under Frederiksberg Kommune, jf. Lov om Social Service §§ 85, 103, 107 og 108:

- Pensionatet Bakkegårds Alle
- Pensionatet Frydendalsvej 13
- Frydendalsvej 27 B
- Bofællesskaberne Søndre Fasanvej 40,3
- Søndre Fasanvej 40,4
- Betty Nansen
- Mathildebo
- Værestedet på Vesterbrogade Aftenklubben henhører under CFBA og skal flyttes til Magneten
- Pædagogisk uddannet personale ved Egegårdsvej
- Ledende hjemmevejleder i Frederiksberg Kommune
- Social- og sundhedsforvaltningen ved ansættelse som hjemmevejleder, beskæftiget med specialrådgivning og vejledning til personer med vidtgående fysiske eller psykiske handicap
- Pile Alle
- Dronningensvej
- Lindevej

Stk. 2

Det i stk. 1 nævnte personale følger overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk uddannet personale ved kommunale døgninstitutioner m.v. indgået mellem KL og FOA (5.64.01) med de ændringer, der følger af nærværende protokollats §§ 1B-6.

§ 1B. Uddannelser

Stk. 1

Ved socialpædagoger forstås i dette protokollat personer, som har en af følgende uddannelser:

1. Ved ansættelse som faglærer, ved de under § 1 A nævnte institutioner:
Relevant håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved svendebrev og - /eller en af de under 3) nævnte uddannelser.
2. Ved ansættelse som overlærer (viceforstander):
Uddannelse som folkeskolelærer eller anden uddannelse, der er omfattet af Bilag A.
3. Ved ansættelse som forstander ved institution med skole:

Uddannelse som folkeskolelærer eller anden uddannelse, der er omfattet af Bilag A.

4. Ved ansættelse i øvrige stillinger:

- a) Pædagoger med eksamen fra et statsanerkendt seminarium, herunder omsorgsassistenten samt personer, der har gennemgået den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
- b) Statsautoriserede barneplejersker.
- c) Udenlandske uddannelser svarende til de under a) og b) nævnte.
- d) Andre uddannelser suppleret med Socialpædagogisk Højskole (tidligere børneforsorgens fortsættelsesseminarium).
- e) Diakoner af den socialpædagogiske linje (fra Diakonhøjskolen i Aarhus)
- f) Rudolf Steiner uddannelsen:
 - Marjattas Seminarium med det 4. teori år, uanset om det 4. teori år er gennemført i Schweiz eller Danmark),
 - Rudolf Steiner børnehaveseminarium i Gentofte Kommune,
 - Rudolf Steiner pædagogseminariet i Aarhus.
- g) Andre end de under a) - f) nævnte uddannelser, hvis den pågældende tidligere er meddelt godkendelse i uddannelsesmæssig henseende.

Stk. 2

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

Stk. 3

Efter aftale mellem kommunalbestyrelsen og FOA's lokale fagforening (LFS) kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Bemærkning:

Personer, der ikke udfylder overenskomstens uddannelseskrav, kan kun ansættes efter aftale med FOA (LFS).

Hvis kommunalbestyrelsen beslutter at ansætte personer uden uddannelse som folkeskolelærer i stillingen som overlærer (viceforstander) forudsættes det, at ansvaret for skoleundervisningen pålægges forstanderen, såfremt denne har en uddannelse som folkeskolelærer eller en anden er lærer/overlærer.

Personer, der er ansat eller skal ansættes efter andre overenskomster fx social- og sundhedsassistent, kan ikke ved anvendelse af bestemmelsen i stk. 3 henføres til denne overenskomst.

§ 2. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen for mellemliderstillinger dækker de funktioner, der kan forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat mellemlider/konsulent.

Grundlønnen for basisgruppen dækker de funktioner, der kan forventes varetaget af en nyuddannet/nyansat medarbejder i en basisstilling.

Stk. 2

Grundlønnen er:

	Stillingsbetegnelse	Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000-niveau)			
		[O.24] Pr. 1. april 2024*	Pr. 1. januar 2025*	Pr. 1. april 2025	Pr. 1. januar 2026*
1.	Stedfortræder for leder ved de under § 1A nævnte boformer	36 + 8.675 kr.	36 + 10.512 kr.	36 + 13.512 kr.	36 + 19.025 kr.
2.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 1A nævnte boformer	36 + 8.675 kr.	36 + 10.512 kr.	36 + 10.512 kr.	36 + 16.025 kr.
3.	Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 1A nævnte boformer	36 + 8.675 kr.	36 + 10.512 kr.	36 + 10.512 kr.	36 + 16.025 kr.
4.	Ledende hjemmevejleder	35 + 4.500 kr.	35 + 4.500 kr.	35 + 4.500 kr.	35 + 4.500 kr.
5.	Afdelingsleder	34 + 8.675 kr.	34 + 10.512 kr.	34 + 10.512 kr.	34 + 16.025 kr. [O.24]

*) Udmøntning af midler i henhold til trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

[O.24] Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg [O.24]

Bemærkning:

Ansatte med mulighed for indplacering på forskellige grundlønsniveauer indplaceres efter lokal aftale.

Stk. 3

For mellemledere, der var ansat pr. 31. marts 2003 og til hvem arbejdsgiver valgte at give grundlønforbedringen pr. 1. april 2003 som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn jf. overenskomst 2002 § 4, stk. 3, er grundlønnen mindst:

	Stillingsbetegnelse	Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000-niveau)			
		[O.24] Pr. 1. april 2024*	Pr. 1. januar 2025*	Pr. 1. april 2025	Pr. 1. januar 2026*
1.	Stedfortræder ved de under § 1A nævnte boformer	33 + 8.675 kr.	33 + 10.512 kr.	33 + 13.512 kr.	33 + 19.025 kr.
2.	Stedfortræder for forstander ved de under § 1A ved de under 1A nævnte boformer	33 + 8.675 kr.	33 + 10.512 kr.	33 + 13.512 kr.	33 + 19.025 kr.
3.	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 5, nævnte institutioner	33 + 8.675 kr. 39 + 8.675 kr.	33 + 10.512 kr. 39 + 10.512 kr.	33 + 10.512 kr. 39 + 10.512 kr.	33 + 16.025 kr. 39 + 16.025 kr.
4.	Afdelingsledere ved selvstændige afdelinger ved de under § 1A nævnte boformer	33 + 8.675 kr.	33 + 10.512 kr.	33 + 10.512 kr.	33 + 16.025 kr.

5.	Afdelingsleder	31 + 8.675 kr.	31 + 10.512 kr.	31 + 10.512 kr.	31 + 16.025 kr. [O.24]
6.	Ledende hjemmevejleder	-	-	-	-

*) Udmøntning af midler i henhold til trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

Grundlønstillægget bevares uændret

[O.24] Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg [O.24]

Stk. 4

[O.24] Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2024, 1. januar 2025, 1. april 2025, og 1. januar 2026, jf. stk. 2 og 3, sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte [O.24].

§ 3. Kvalifikationsløn mellemledere (særlige bestemmelser)

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

§ 4. Grundløn basisstillinger (særlige bestemmelser)

Stk. 1

Grundlønnen for basisgruppen dækker de funktioner, der kan forventes varetaget af en nyuddannet/eventuelt nyansat pædagog.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse		Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000-niveau)			
		[O.24] Pr. 1. april 2024*	Pr. 1. januar 2025*	Pr. 1. april 2025	Pr. 1. januar 2026*
1.	Hjemmevejleder ansat i social- og sundhedsforvaltningen, som hovedsagelig udfører specialrådgivning og vejledning til personer med vidtgående fysiske eller psykiske handicap	27 + 3.675 kr.	27 + 5.512 kr.	27 + 8.512 kr.	27 + 14.025 kr.

2.	Hjemmevejleder, der hovedsagelig udfører rådgivning og vejledningsopgaver over for klienter, der bor i eget hjem eller i bofællesskab m.v.	27 + 3.675 kr.	27 + 5.512 kr.	27 + 8.512 kr.	27 + 14.025 kr.
3.	Socialpædagog	27 + 3.675 kr.	27 + 5.512 kr.	27 + 8.512 kr.	27 + 14.025 kr. [O.24]

*) Udmøntning af midler i henhold til trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

[O.24] Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg [O.24]

Stk. 3

[O.24] Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2024, 1. januar 2025, 1. april 2025, og 1. januar 2026, jf. stk. 2, sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftale ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte [O.24].

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Til ansatte i basisstillinger er centralt aftalt et pensionsgivende funktionstillæg på 1.500 kr.

Stk. 3

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

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

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

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Funktionsløn, som ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

- a) Ansatte i basisstillinger, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, [O.24] ydes et tillæg på 3 løntrin. [O.24]

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

- b) Ansatte i basisstillinger, der har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, [O.24] ydes et tillæg på yderligere 4 løntrin (pr. 1. april 2025: 4 løntrin + 380 kr.). [O.24]

Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

Stk. 3

[O.24] Forhøjelse af kvalifikationstillæg pr. 1. april 2025, jf. stk. 2 b), sker med fuldt gennemslag således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. [O.24]

Stk. 4

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillægsaftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

København, den 17. februar 2025

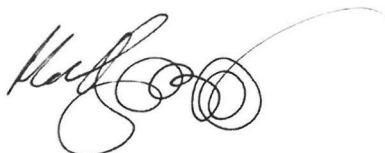
For

KL



For

FOA



LAD ØSK - r

Bilag A – Oversigt over uddannelser

Ved omsorgs- og pædagogisk uddannet personale forstås i denne overenskomst personer, som har gennemgået en af følgende uddannelser:

1. Ved ansættelse som faglærer.
Relevant håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved fx svendebrev og/eller en af de under 4) nævnte uddannelser.
2. Ved ansættelse som overlærer (viceforstander).
Uddannelse som folkeskolelærer eller anden uddannelse, der er omfattet af § 1B.
3. Ved ansættelse som børne- og ungdomskonsulent.
Der er intet uddannelseskrav.
4. Ved ansættelse i øvrige stillinger.
 - a) Pædagoger, uddannet i henhold bekendtgørelse nr. 211 af 6. marts 2014 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.
 - b) Diakoner fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Aarhus).
 - c) Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
 - d) Pædagoguddannelsen på Færøerne.
 - e) Tidligere uddannelser: Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen, Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse), Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særfor sorgen, Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)), Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog), Andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.
 - f) Overenskomsten omfatter endvidere pædagogisk personale med nordiske uddannelser svarende til de under a) og e) nævnte.
 - g) Uddannelser fra lande uden for Norden, som af Center for Vurdering af Udenlandske uddannelser vurderes niveaumæssigt at tilsvare den danske pædagoguddannelse, kan omfattes af overenskomsten. Ansættelse efter overenskomsten forudsætter, at den ansættende myndighed finder, at ansøgerens personlige kompetencer i øvrigt (fx sprogbeherskelse) er tilstrækkelige.
 - h) Rudolf Steineruddannelsen fra
 1. Marjattas Seminarium med det 4. teoriår (hvor det 4. teoriår er gennemført i Schweiz eller Danmark).
 2. Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune.
 3. Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Aarhus.
 - i) Andre end de under a) - f) nævnte uddannelser, hvis den pågældende tidligere er meddelt godkendelse i uddannelsesmæssig henseende.
 - j) Ved hjem for spæde børn endvidere sygeplejerskeuddannede.

Bilag B – 2003-indplacering

Grundløn og indplacering pr 1. april 2003

	<i>Stillingsbetegnelse (paragrafhenvisninger er til 2005-overenskomsten)</i>	<i>Løntrin fra 1. april 2002 til 31.marts 2003</i>	<i>Løntrin fra 1. april 2003</i>
1	Forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner med GT 100,01 (jf. 1995-overenskomsten) og derover	47	
	Forstander		40 eller 48
2	Institutionsleder ved de under 1A, nr. 3 nævnte institutioner med GT 100,01 (jf. 1995-overenskomsten) og derover	47	
	Institutionsleder		40 eller 48
3	Forstander/institutionsleder ved øvrige institutioner, jf. de ovenfor anførte henvisninger	38	
	Leder af specialbehandlingsinstitution ved de under 1A, nr. 5 nævnte institutioner		40
4	Overlærer (viceforstander) ved de under § 1A, nr. 2 nævnte institutioner med intern skolefunktion	31 eller 38	34 eller 40
5	Viceforstander ved institutioner med mere end 100 døgnpladser	31 eller 38	34 eller 40
6	Stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	31 eller 38	34 eller 40
7	Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander ved de under § 1A, nr. 1 og 2 nævnte institutioner	31 eller 38	34 eller 40
8	Stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner	31	34
9	Afdelingsleder, der er stedfortræder for leder ved de under § 1A, nr. 5 nævnte institutioner	31	34
10	Afdelingsleder ved selvstændige afdelinger ved de under § 1A, nr. 1, 2 og 5 nævnte institutioner	31	34
11	Stedfortræder for institutionsleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner	31	34
12	Dagcenter-/daghjemslleder ved de under § 1A, nr. 3 nævnte institutioner	31	34

Indplacering pr. 1. april 2003 af ledere og mellemledere, der er ansat pr. 31. marts 2003:

Pr. 1. april 2003 oprykkes alle fra de pr. 31. marts 2003 nævnte grundløntrin til de pr. 1. april 2003 nævnte grundlønstrin.

Hvis den pågældende ansatte oppebærer decentralt aftalt funktions- og/eller kvalifikationsløn som løntrin, kan kommunen vælge at give grundlønforbedringen enten

- som oprykning til højere løntrin, eller
- som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn.

Det præciseres, at alle centralt samt lokalt aftalte løntrin/tillæg bevares, uagtet at der i de lokale aftaler indgår aftaler om modregning (jf. dog § 5).

Ligeledes sker der ikke modregning i udligningstillæg.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af lønændringerne pr. 1. april 2003.

Bemærkning:

Ansatte med mulighed for indplacering på grundløn = løntrin 31 eller 38 (med virkning fra den 1. april 2003 løntrin 34 eller 40) indplaceres efter lokal aftale.

Med virkning fra 1. april 2003 indplaceres ansatte med mulighed for grundløn = løntrin 40 eller 48 efter lokal aftale.

Det er ikke parternes forudsætning, at indførelse af muligheden for at anvende flere grundlønninger medfører, at der generelt skal ske en omdefinering af lønnen for de allerede ansatte. Såfremt det lokalt aftales at ændre grundlønnen for allerede ansatte, er det parternes forudsætning, at den samlede løn ikke alene med den begrundelse forøges.

Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedsløn nede?	Omfatter timelønne de?	Omfatter elever?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Nej	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja.	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja ¹
20	6. ferieuge m.m.	Ja	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ²	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja ³	Ja ⁴
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja	Nej
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja

¹ [O.24] Parterne henleder opmærksomheden på, at der for pædagogstuderende i lønnet praktik kan aftales ferie på forskud iht. Aftale om ferie for personale i kommuner § 9. Dette kan være særlig relevant, når der er tale om kollektiv ferielukket på institutionen. Der opfordres til, at der ikke aftales mere ferie på forskud end der kan optjenes i løbet af den resterende del af den lønede praktik. [O.24]

² [O.24] (Til og med 31. marts 2025): [O.24] Kun omfattet af kapitel 7 om omsorgsdage og kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager, jf. supplerende bestemmelse i overenskomstens § 33, stk. 3.

[O.24] (Fra 1. april 2025): Kun omfattet af § 8, stk. 1, samt kapitel 7 om omsorgsdage og kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager, jf. supplerende bestemmelse i overenskomstens § 33, stk. 3. [O.24]

³ Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

⁴ Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.

33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Ja
35	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja	Nej	Nej

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2024-2026

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på foa.dk.

Produktion: Design & Digital/AK

OK-Haendbog_2024_OK24 - 5.64.01 Pædagogisk personale ved kommunale døgninginstitutioner mv_21022025



SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Pædagogisk Sektor

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på det pædagogiske område, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.