

Overenskomst

SPIA

- Pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere, ansat ved privat- og puljeinstitutioner

Projektnummer: 16-476
Tryknummer: 1947

Indhold

Kapitel 1	6
§ 1. Område	6
§ 2. Ansættelsesformer	6
Kapitel 2	7
§ 3. Funktionærloven	7
§ 4. Ansættelsesbevis	7
§ 5. Ferie	7
§ 6. Anden frihed	8
§ 7. Seniorfridage	9
§ 8. Barsel	9
§ 9. Adoption	12
§ 10. Barns 1. og 2. sygedag	13
§ 11. Omsorgsdage	14
§ 12. Yderligere ret til frihed med løn	15
§ 13. Dækning af udgifter	16
Kapitel 3	16
§ 14. Lønskala m.v.	16
§ 15. Lønninger	16
§ 16. Lønudbetaling m.v.	18
§ 17. Deltidsbeskæftigede	18
§ 18. Aflønning af timelønnede	19
§ 19. Overgangsbestemmelser	19
§ 20. Pension	19
§ 21. ATP	20

Overenskomst mellem SPIA og FOA

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og FOAs trykkeri

Projektnummer: 16-476 Tryknummer: 1947

Kapitel 4	21
§ 22. Koloni	21
§ 23. Arbejdstid	21
Kapitel 5	24
§ 24. Tillidsrepræsentanter	24
§ 25. Arbejdsmiljøorganisationen	26
§ 26. Ledelse og samarbejde	26
§ 27. Kompetenceudvikling	28
§ 28. Opsigelse af månedslønnede	28
§ 29. Opsigelse af timelønnede	30
§ 30. Forhandlingsforhold	30
§ 31. Forhandlingstvister	31
Kapitel 6	31
§ 32. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	31

Protokollat nr. 1

Løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk assistent elever	33
§ 1. Område	33
§ 2. Løn	33
§ 3. Ansættelsesbrev	34
§ 4. Arbejdstid under praktik	35
§ 5. Ferie	35
§ 6. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag	35
§ 7. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager	35
§ 8. Befordring, time- og dagpenge under praktik	35
§ 9. Ophør af uddannelsesaftale.	36
§ 10. Ikrafttræden og opsigelse	36

Protokollat nr. 2

Løn- og ansættelsesvilkår for pædagogmedhjælpere der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som erhvervsuddannelse for voksne (EUV 1)	37
§ 1. Område	37
§ 2. Løn	37
§ 3. Pension	38
§ 4. Ophør af uddannelsesaftale	38
§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse	38
§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår	39
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse	39

Protokollat nr. 3

Nedgang i kontantløn ved aftale om personalegoder - Bruttolønordning	40
---	----

Kapitel 1

§ 1. Område

Stk. 1. Overenskomsten omfatter pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter [tidligere pædagogmedhjælpere med Pædagogisk Grunduddannelse, PGU], ansat i godkendte privatinstitutioner oprettet i henhold til dagtilbudsloven:

§ 19, stk. 4 og 5 - Daginstitutioner

og institutioner i henhold til dagtilbudsloven efter aftale med kommunalbestyrelsen:

§ 52, stk. 4 og 5 - Fritidshjem

og institutioner i henhold til dagtilbudsloven:

- § 66 stk. 4 og 5 – Fritids- og ungdomsklubber, hvor der føres kontrol med børnenes fremmøde, samt
- § 101 og § 102 – Puljeinstitutioner.

Ovenstående er gældende for ansatte i institutioner hvor institutionsbestyrelsen, ved allonge, har tiltrådt overenskomsten med SPIA.

§ 2. Ansættelsesformer

Stk. 1. Den almindelige ansættelsesform efter denne overenskomst er ansættelse på månedsløn.

Ved stillingsledighed tilbydes deltidsansatte mulighed for forøgelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid op til fuld tid – under hensyntagen til den enkelte ansatte og institutionens drift, jf. gældende lovgivning.

Ansættelse på timeløn kan ske hvis den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er på under 8 timer, samt for vikarer og andre tidsbegrænset ansatte, der ansættes til beskæftigelse af højst en måneds varighed.

Pr. 1. april 2019

Ansættelse på timeløn kan ske for vikarer og andre tidsbegrænsede ansatte, der ansættes til beskæftigelse af højst 1 måneds varighed.

Stk. 2. Ansættelse finder normalt sted uden tidsbegrænsning. Tidsbegrænset ansættelse kan, når der foreligger objektive kriterier, f.eks. benyttes ved:

- vikariater for ansatte med hel eller delvis tjenestefrihed i et bestemt tidsrum [barselsorlov, uddannelsesorlov eller lignende]
- vikariater ved sygdom
- vikariater, jvf. 1. og 2. kan forlænges, hvis der foreligger objektive begrundelser herfor
- varetagelse af en bestemt arbejdsopgave af begrænset varighed

Stk. 3. Ved ansættelse i en tidsbegrænset selvudløbende periode, kan denne periode alene forlænges efter aftale med FOA-afdelingen.

Stk. 4. Såfremt der på institutionen oprettes stillinger på særlige vilkår, f.eks. skånejob, seniorjob, jobtræning eller arbejdsprøvning, aftales løn- og ansættelsesvilkår mellem institutionen og FOA.

Kapitel 2

§ 3. Funktionærloven

Funktionærloven gælder for ansatte efter nærværende overenskomst, med mindre andet er aftalt jf. §§ 8, 28 og 29.

§ 4. Ansættelsesbevis

Institutionen skal ved ansættelser handle i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lov om ansættelsesbeviser [Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet].

De centrale parter orienteres snarest muligt af institutionen om nyansættelser af månedslønnede, eventuelt ved fremsendelse af kopi af lønseddel.

§ 5. Ferie

Stk. 1. Ferieloven gælder med de afvigelser eller præciseringer, der er aftalt nedenfor.

Stk. 2. Til månedslønnede, der holder ferie med løn, ydes en særlig feriegodtgørelse på 1,95 %. Godtgørelsen beregnes på baggrund af optjent løn i det forudgående kalenderår, jf. Ferielovens § 26, og udbetales ved ferieårets begyndelse.

Stk. 3. Ved fuldtidsbeskæftigelse - gennemsnitligt 37 timer om ugen - optjenes ret til 2,5 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår til afholdelse i det efterfølgende ferieår.

Stk. 4. Optjent ferie ud over 2,08 dage pr. måned [25 dage pr. år], afholdes efter den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette. Disse dage kan afholdes som enkelt dage. Det forudsættes, at den ansatte giver besked om afviklingen så tidligt som muligt.

Stk. 5. Optjente feriedage efter stk. 4 kan efter den ansattes ønske, udbetales ved ferieårets udløb. Udbetaling sker efter skriftlig anmodning senest den 1. december. I beregningen indgår de samme løndelev som for feriegodtgørelse ved fratræden.

Stk. 6. Ved fratræden afregnes en kontant godtgørelse for optjente feriedage ud over 2,08 dage pr. måned med et beløb, der udgør 2½ % af de samme løndelev, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse jf. § 26 i Ferieloven.

Stk. 7. Løn under ferie ydes med den fast påregnelige løn, som ville være indtjent under arbejde med den beskæftigelsesgrad, der er gældende på det tidspunkt ferien holdes.

Stk. 8. For ansatte, der holder ferie med feriegodtgørelse, afregnes en kontant godtgørelse for optjente ferietimer ud over 2,08 dage pr. måned med et beløb, der udgør 2½ % af de samme løndelev, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse.

Stk. 9. Arbejdsgiveren og månedslønnede ansatte kan aftale, at optjent ferie ud over 20 dage [4 uger pr. år] kan overføres til følgende ferieår. En sådan aftale skal være skriftlig og kan omfatte såvel ét som flere på hinanden følgende år. Aftalen skal indeholde de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie.

§ 6. Anden frihed

Stk. 1. Der kan gives tjenestefrihed (orlov) uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2. Efter anmodning i hvert enkelt tilfælde, og hvor det er foreneligt med tjenestens tarv, har ansatte adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i det omfang og til de uddannelser, der fremgår af de til enhver tid gældende regler for voksenuddannelsesstøtte. Anmodningen om tjenestefrihed efter denne bestemmelse

skal fremsættes over for institutionens ledelse hurtigst muligt, dog minimum med et varsel på 2 kalendermåneder.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at bestemmelserne vedr. kompetenceudvikling og kompetenceudviklingsplaner jf. § 28, naturligt giver adgang til at drøfte tjenestefrihed i henhold til § 6 stk. 2.

Stk. 3. Institutionen har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed med mindre andet er aftalt.

§ 7. Seniorfridage

Stk. 1. Månedslønnede ansatte får ret til seniorfridage med sædvanlig løn fra og med det kalenderår, hvor de fylder 55 år. Dagene kan afvikles som halve eller hele fridage, og kan aftales overført til næste kalenderår. Retten er uafhængig af, hvornår den enkelte er ansat i institutionen.

Dagene fordeler sig således:

- De kalenderår, hvor den ansatte fylder 55, 56 og 57 år: ret til 5 seniorfridage
 - Det kalenderår, hvor den ansatte fylder 58 år: ret til i alt 7 seniorfridage
 - Det kalenderår, hvor den ansatte fylder 59 år: ret til i alt 8 seniorfridage
 - Fra og med det kalenderår, hvor den ansatte fylder 60 år: ret til i alt 9 seniorfridage
- Ikke-afholdte seniorfridage udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

§ 8. Barsel

Stk. 1. Reglerne om barsel og fødsel følger reglerne i Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven), med de afvigelser eller præciseringer, der er aftalt nedenfor.

Stk. 2. Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold, har den kvindelige ansatte ret til fuld løn under sygdom.

Bemærkning:

Det er en lægelig vurdering, om der er tale om et sygeligt forhold. Der kan evt. indgås aftale efter lov om sygedagpenge § 56, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser herom.

Pr. 1. april 2019:

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold, har den ansatte ret til fuld løn under sygdom.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold. Det er ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte undersøges eller behandles. Det er en lægelig vurdering, om der er tale om et sygeligt forhold. Der kan evt. indgås aftale efter lov om sygedagpenge § 56, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser herom.

Stk. 3. En kvindelig ansat har ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

Stk. 4. Før fødsel har en kvindelig ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Stk. 5. En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis betingelserne efter barselsloven er opfyldt.

Stk. 6. Efter fødslen har moderen ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 14 uger. Faderen har ret til fravær fra arbejdet i 2 uger i sammenhæng med sædvanlig løn i forbindelse med sit barns fødsel. De 2 uger kan, efter aftale med arbejdsgiveren, placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 7. I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter fødslen har en ansat ret til fravær fra arbejdet:

- Moderen har ret til 6 uger med sædvanlig løn.
- Faderen har ret til 7 uger med sædvanlig løn.

Retten til fravær med løn bortfalder, hvis den reserverede løn til henholdsvis moderen eller faderen ikke benyttes.

Herudover har enten moderen eller faderen ret yderligere 6 ugers fravær med løn. Disse 6 uger kan fordeles mellem forældrene efter eget valg.

Fraværet afholdes inden barnets 46. uge

Stk. 8. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Er barnet dødfødt, har faderen ret til sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

Pr. 1. april 2019:

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpenget samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny.

Stk. 9. Arbejdsgiveren har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen, jf. barselsloven.

Stk. 10. Retten til fuld løn efter fødslen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til, jf. barselsloven

Stk. 11. En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus. Opholdet skal lægeligt dokumenteres.

Stk. 12. Der indbetales pensionsbidrag til ansatte under barselsorlov i den ulønnede del af fraværperioden [dagpengeperioden]. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 20 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales der tilsvarende forholdsmæssigt.

Pensionsbidraget er det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt lokalt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Bemærkning:

Eftersom pension og løn sidestilles, optjenes der almindelige ferierettigheder (jf. § 5) i den ulønnede del af dagpengeperioden.

§ 9. Adoption

Stk. 1. Reglerne om adoption følger reglerne i barselsloven med de afvigelser eller præciseringer, der er aftalt nedenfor.

Stk. 2. Såfremt afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionsøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet har en ansat ret til fravær med sædvanlig løn i en tilsvarende periode, dog maks. 8 uger før modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold og omfanget heraf skal foreligge og gives til arbejdsgiveren så tidligt som muligt.

Stk. 3. En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn fra Danmark, jf. § 8, stk. 4 i barselsloven, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til yderligere en uge, hvis opholdet bliver længere end en uge af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

Pr. 1. april 2019:

Stk. 4. Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har hver af adoptanterne ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død.

En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi det adopterede barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, jf. § 20, stk. 6, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny.

Stk. 5. For adoptanter gælder tilsvarende ret til fravær med sædvanlig løn som for barslende efter § 8, stk. 5-7 når de adoptivundersøgende myndigheder bestemmer, at én af adoptanterne skal være i hjemmet i en periode efter modtagelsen. Fravær med sædvanlig løn kan kun benyttes af én af adoptanterne ad gangen i indtil 14 uger fra modtagelsen af barnet, bortset fra indtil 2 sammenhængende uger, der placeres inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Stk. 6. Arbejdsgiveren har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen, jf. barselsloven.

Stk. 7. Retten til fuld løn er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til, jf. barselsloven.

Stk. 8. Der indbetales pensionsbidrag til ansatte under adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 20 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales der tilsvarende forholdsmæssigt.

Pensionsbidraget er det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt lokalt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Bemærkning:

Eftersom pension og løn sidestilles, optjenes der almindelige ferierettigheder (jf. § 5) i den ulønnede del af dagpengeperioden.

§ 10. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1. Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes 1. og 2. sygedag hvis

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

Stk. 2. Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Stk. 3. Der kan indgås lokale aftaler om muligheden for 2 sygedage pr. barnets sygeperiode, som er tilpasset institutionens og personalets ønsker og behov.

Aftalen indgås mellem de lokale parter jf. § 31. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, drøftes oplægget til en aftale på et personalemøde med SU-status inden aftalen indgås med FOA's lokale afdelinger.

Såfremt aftalen er indgået med en tillidsrepræsentant, sendes aftalen til de centrale parter til orientering.

Lokalt indgåede aftaler kan opsiges med et varsel på 3 måneder. Ved ophør af lokale aftaler gælder de centralt aftalte regler om barnets 1. og 2. sygedag.

Bemærkning:

Den lokale aftale må hverken forringe de ansattes muligheder for at afholde barnets 1. og 2. sygedag, eller arbejdsgiverens ledelsesret. Muligheden for at indgå lokale aftaler skal alene ses som en mulighed for øget fleksibilitet for både ansatte og institution.

§ 11. Omsorgsdage

Stk. 1. En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet.

Bemærkning:

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, plejeforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre/medmødre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte. I relation til plejeforældre er det en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet tidsbegrænset, er det en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.

Stk. 2. Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udgang. Der er dog ret til at få overført ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, til det næstfølgende kalenderår.

Bemærkning:

Retten til at overføre ikke-afholdte omsorgsdage gælder alle de omsorgsdage, den ansatte har ret til - dvs. også eventuelle omsorgsdage for søskende.

Stk. 3. Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt, indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

Stk. 4. Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

§ 12. Yderligere ret til frihed med løn

Stk. 1. Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har tilsammen ret til tjenestefri med sædvanlig løn i op til 10 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Den ansatte skal på anmodning fremlægge dokumentation for indlæggelsen.

Stk. 2. Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, betingelserne for at få dagpenge efter barselloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Arbejdsgiveren er berettiget til at modtage refusion af dagpenge, når der udbetales løn til den ansatte. Krav om refusion skal fremsættes overfor den ansattes bopælskommune og senest en uge efter barnet er blevet rask, jf. barselloven

Stk. 3. Der er ikke ret til fravær med løn efter stk. 1 i umiddelbar tilknytning til fravær efter stk. 2.

Stk. 4. Ved forældre forstås biologiske forældre, adoptivforældre eller personer der har forældremyndigheden.

Stk. 5. Ansatte, som er berettiget til hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste i henhold til § 42 i lov om social service, har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder dækning af tabt arbejdsfortjeneste.

Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Stk. 6. Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service, for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

Bemærkning:

Af lov om lønmodtagernes ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager gælder følgende:

- Når en ansat ønsker at benytte retten til fravær, skal den ansatte give arbejdsgiveren meddelelse om det forventede tidspunkt for påbegyndelse, og den forventede varighed af plejeorloven. Dette skal ske senest samtidig med indgivelse af ansøgning til bopælskommunen om plejevederlag. Hvis tidspunktet for fraværets begyndelse udskydes, skal den ansatte uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse om det nye tidspunkt for fraværets begyndelse.
- Senest 2 hverdage efter den nærtståendes død skal den ansatte underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet 14 dage efter den nærtståendes død, medmindre andet aftales.
- Hvis plejeforholdet afbrydes, skal den ansatte underrette arbejdsgiveren herom hurtigst muligt, herunder meddele, hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter plejeforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales.

§ 13. Dækning af udgifter

Den ansatte får på tjenesterejser godtgjort dokumenterede merudgifter. Der indgås en aftale herom inden tjenesterejsen finder sted.

Kapitel 3

§ 14. Lønskala m.v.

De ansatte aflønnes efter den til enhver tid gældende "Aftale om lønninger for kommunalt ansatte" med bilag. Aktuelle lønsatser findes på FOA's hjemmeside; www.foa.dk.

§ 15. Lønninger

Stk. 1. Pædagogmedhjælpere og Pædagogiske Assistentter

Pædagogmedhjælpere indplaceres, efter optjent anciennitet inden for institutionsområdet, i et løntrinsforløb; 15, 17, 19 og 21. Alle trin er 2-årige.

Med virkning fra 1. april 2019 ydes der til løntrinnene for pædagogmedhjælpere et tillæg på kr. 1.800. Beløbet er årligt grundbeløb i 31/3-2000-niveau.

Pædagogiske assistenter [tidligere pædagogmedhjælpere med PGU] indplaceres, fra den 1. i måneden efter uddannelsen, i et løntrinsforløb; 21, 23, 25 og 27. Alle trin er 2-årige.

Med virkning fra 1. april 2019 ydes der til løntrinnene for pædagogiske assistenter et tillæg på kr. 2.000. Beløbet er årligt grundbeløb i 31/3-2000-niveau.

Bemærkning:

Ved erfaring som pædagogisk assistent medtælles erfaring som pædagogmedhjælper.

Stk. 2. Ansatte, der

- varetager særlige opgaver i forhold til støttekrævende børn (f.eks. som støttepædagogmedhjælper)
 - ydes et årligt pensionsgivende tillæg på, kr. 12.900 [31.03.2000-niveau]
 - Tillægget ydes med 1/12 for hver påbegyndt måned støtteforholdet har varet.

Stk. 3. Ansatte, der

- varetager tillidsrepræsentanthverv - det forudsættes, at FOA's tillidsrepræsentantuddannelse gennemføres hurtigst muligt efter valget
 - ydes et årligt pensionsgivende tillæg på, kr. 6.400 [31.03.2000-niveau].
 - Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.
- varetager hverv som arbejdsmiljørepræsentant
 - ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 1.500 [31.03.2000-niveau]. Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad. Med virkning fra 1. april 2019 forhøjes tillægget til arbejdsmiljørepræsentanter til kr. 6.400 i 31/3-2000-niveau.
- varetager hverv både som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant
 - ydes samlet et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 7.875 [31.03.2000-niveau].
 - Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

Præcisering af TR/AMR-tillæg i forbindelse med institutioners overgang til overenskomsten med SPIA:

Hvis TR/AMR allerede får tillæg for hvervet i forbindelse med institutionens overgang til overenskomsten med SPIA skal TR/AMR ikke have to tillæg for samme hverv.

Hvis TR/AMR får mindre end det aftalte i overenskomsten med SPIA, så skal tillæg forhøjes og de hidtidige tillæg fjernes.

Hvis TR/AMR får mere end det aftalte i overenskomsten med SPIA, så skal TR/AMR have det i overenskomsten med SPIA aftalte TR/AMR-tillæg plus differencen som et personligt tillæg. I det tilfælde, at TR/AMR-tillæg forhøjes ved senere overenskomster udlignes der i det personlige tillæg.

Stk. 4. Ansatte, der

- varetager praktikvejlederfunktion i forhold til PAU-uddannelsen. ydes et årligt pensionsgivende tillæg på, kr. 6.400 (31.03.2000-niveau). Tillægget ydes med 1 | 12 for hver påbegyndt måned og pr. studerende.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at praktikvejlederfunktionen ift. PAU bør varetages af personale, der selv er uddannede PA [PGU], og er uddannede vejledere.

Stk. 5. Ansatte, der forud for ansættelsen i institutionen har erhvervet særlige erfaringer eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse, kan gives et pensionsgivende kvalifikationstillæg eller -løntrin.

Stk. 6. Lønninger for ansatte kan efter lokal aftale forhøjes, lige som der lokalt kan aftales pensionsgivende funktions- eller kvalifikationstillæg for:

- varetagelse af særlige funktioner (arbejdsrelaterede og/eller særlige ansvarsområder)
- kvalifikationer (uddannelse, erfaring mv.)

Funktionstillæg ophører med udløbet af den måned hvor funktionen ophører.

Stk. 7. Der kan lokalt aftales resultatløn, der alene kan udmøntes i midlertidige tillæg eller som engangsvederlag.

§ 16. Lønudbetaling m.v.

Stk. 1. Lønnen udbetales månedligt bagud den sidste bankdag i måneden til et af den ansatte valgt pengeinstitut. Der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag.

Stk. 2. I forbindelse med ansættelse på andre dage end den første i en måned eller fratrædelse på andre dage end den sidste i en måned foretages lønberegningen for den pågældende måned således: antallet af arbejdstimer i ansættelsesperioden x timelønnen, jf. 18, stk. 1.

Stk. 3. Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes, jf. § 17, stk. 1.

§ 17. Deltidsbeskæftigede

Stk. 1. Lønnen til en deltidsbeskæftiget beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede. Ved arbejde udover den aftalte arbejdstid afregnes

enten med tilsvarende frihed eller med merarbejdsbetaling. Merarbejdsbetaling er pensionsgivende.

§ 18. Aflønning af timelønnede

Stk. 1. For timelønnede udgør timelønnen 1/1924 af den årlige løn efter § 15.

Stk. 2. Der ydes timelønnede, der anvises fra Jobcentret, betaling for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

Stk. 3. Der ydes timelønnede, der forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget ved institutionen uafbrudt i 6 arbejdsdage, betaling for sådanne dage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer vedkommende skulle have været beskæftiget.

Stk. 4. Det følger af bestemmelsen i stk. 3, at timelønnede efter 6 dages beskæftigelse, også selvom beskæftigelsen bliver afbrudt af en weekend, skal have sædvanlig betaling for følgende dage: skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, store bededag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag og nytårsaftensdag. For de 3 sidstnævnte dage gælder bestemmelsen alene, når de falder på en hverdag.

§ 19. Overgangsbestemmelser

Stk. 1. Ansatte, der ved overgangen til nærværende overenskomst, er aflønnet højere end det, der fremgår af bestemmelserne i §15, bevarer denne aflønning som en personlig ordning.

Lønnen kan dog med gældende opsigelsesvarsel (jf. § 3) fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen efter § 15.

Stk. 2. Ved institutionens overgang til nærværende overenskomst bevarer de ansatte sine individuelt optjente opsigelsesvarsler jf. § 28 stk. 1.

§ 20. Pension

Stk. 1. For

- pædagogiske assistenter,
- samt for månedslønnede pædagogmedhjælpere, der
- er fyldt 21 år, og
 - har mindst 3 måneders erfaring som månedslønnet pædagogmedhjælper oprettes der en pensionsordning i PMF-Pension.

Stk. 2. Det samlede pensionsbidrag udgør 13,11 % af lønnen efter § 15. Med virkning fra 1. april 2016 forhøjes pensionsbidraget til 13,59 %.

Den ansatte har ret til at forhøje den løbende pensionsindbetaling mod en tilsvarende reduktion i lønnen.

Stk. 3. For deltidsansatte er betalt merarbejde pensionsgivende.

Stk. 4. Der ydes pension efter stk. 1. til timelønnede, såfremt den timelønnede ved ansættelsen allerede er omfattet af en pensionsordning i PMF-Pension eller anden kollektiv pensionsordning.

Stk. 5. Pensionsbidraget indbetales til pensionsordningen månedsvis i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 6. Den ansattes rettigheder er fastsat i Pensionsvedtægten for PMF-Pension/ PenSam.

Stk. 7. Ansatte der ved overgangen til nærværende overenskomst, i kraft af ansættelsesforholdet er omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning kan efter eget ønske fortsætte med at indbetale pensionsbidrag hertil. For nyansatte oprettes pensionsordningen i PMF-Pension.

§ 21. ATP

For ansatte under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	94,65 kr.	189,35 kr.
> 78 timer og < 117 timer	63,10 kr.	126,25 kr.
> 39 timer og < 78 timer	31,55 kr.	63,10 kr.

Satserne er angivet i 01.01.2009-niveau og reguleres i takt med gældende lovgivning. Satserne forhøjes næste gang med virkning fra 1. januar 2016.

Kapitel 4

§ 22. Koloni

Stk. 1. For koloniophold mv. med overnatning ydes et tillæg for hverdage på kr. 255,77 og for søgne- og helligdage på kr. 511,53 [31.03.2000-niveau].

Stk. 2. Overnatninger i institutionen godtgøres efter stk. 1

Stk. 3. Ved koloniopholdet opgøres arbejdstiden som 7,4 time pr. dag modregnet skemalagt tid. Timer op til og efter koloniens start- og sluttidspunkt tillægges 50 %.

Stk. 4. Der kan indgås lokale aftaler om koloniophold på den enkelte institution, som er tilpasset institutionens og personalets ønsker og behov. Aftalen indgås mellem de lokale parter jf. § 30. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, drøftes aftalen på et personalemøde med SU-status inden den indgås med FØA. Såfremt aftalen er indgået med en tillidsrepræsentant, sendes aftalen til de centrale parter til orientering.

Stk. 5. Lokalt indgåede aftaler kan opsiges med et varsel på 3 måneder. Ved ophør af lokale aftaler, gælder de centralt aftalte koloniregler.

§ 23. Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstiden opgøres efter udløbet af et kalenderår med i alt 1924 timer. De 1924 timer er bruttoopgørelsen, og i den indgår faste fælles arrangementer og møder samt ferie og fridage. Deltidsansattes årsnorm forholdsregnes i forhold til den konkrete ansættelse.

Stk. 2. Bestemmelserne om fridøgn og hviletid følger arbejdsmiljøreglerne, herunder arbejdsmiljøloven og EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 3. Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage mandag til fredag. Hvor institutionens primære åbningstid eller opgavernes karakter i øvrigt bevirker, at personalet regelmæssigt arbejder efter kl.17, i weekender og/eller helligdage, ydes et tillæg af følgende størrelse:

Arbejdstimer om året efter kl.17	Årligt tillæg
Mellem 100 og 199 timer	kr. 5.200 [31.03.2000-niveau]
Mellem 200 og 299 timer	kr. 10.400 [31.03.2000-niveau]
Mellem 300 og 399 timer	kr. 16.300 [31.03.2000-niveau]
400 timer og mere	kr. 22.400 [31.03.2000-niveau]

Ydes der tillæg efter § 23 stk.3. bortfalder tillæg efter § 23 stk.8.

Stk. 4. Ved tilrettelæggelsen af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker og arbejdsplanen skal, så vidt muligt, udleveres 4 uger i forvejen. I forbindelse med ændringer af tjenesteplanen, som er mere permanente end lejlighedsvist omlagt tjeneste, skal dette ske med mindst 4 ugers varsel. Orientering om pålagt afspadsring skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Stk. 5. Personalet skal have adgang til at gøre sig bekendt med forslag til og ændringer i tjenesteplanen gennem opslag og / eller deres tillidsrepræsentanter.

Stk. 6. Hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, er der ret til en betalt pause på indtil 29 minutter. Den ansatte står til rådighed under pausen og kan ikke forlade institutionen.

Stk. 7. Søgnehelligdage, juleaftensdag, nytårsaftensdag er hele fridage. Grundlovsdag er ½ fridag.

Personale, som er på arbejde juleaftensdag, nytårsaftensdag eller grundlovsdag ydes tilsvarende erstatningsfrihed.

Erstatningsfriheden skal gives som hele dage, og indgår i årsnormen med de konkrete antal timer, der er optjent de pågældende dage.

Stk. 8. Der ydes et fast årligt arbejdstidstillæg på kr. 2.200,00 [31.03.2000 - niveau] for arbejde på forskudte tidspunkter [natpenge], lørdags- og weekendtillæg, omlagt og delt tjeneste samt tilfældigt, ikke beordret/planlagt, overarbejde. Tillægget ydes til personale ved institutioner hvis primære åbningstid er indtil kl. 18.00.

Tillægget ydes uafhængigt af beskæftigelsesgrad.

Hvis det på institutionen skønnes, at arbejdstidstillægget på kr. 2.200,00 [31.03.2000 - niveau] ikke dækker det faktiske behov for betaling på arbejde på forskudte tidspunkter, lørdags- og weekendarbejde, omlagt / delt tjeneste osv. kan der optages forhandling på institutionen om forhøjelse af tillægget, der herefter sender det til de centrale parter til godkendelse.

Stk. 9. Det bør drøftes på den enkelte institution, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges. Der kan indgås lokale aftaler, som er tilpasset institutionens og personalets ønsker og behov. I drøftelsen kan følgende elementer eventuelt indgå:

- Individuel planlægning, evaluering og udvikling
- Mødevirksomhed i institutionen, herunder forberedelse af denne
- Fælles planlægning, evaluering og udvikling

De lokale aftaler skal sikre, at arbejdsmiljøforhold indgår i arbejdstilrettelæggelsen, og der sker bedst mulig sammenhæng mellem driften, de ansattes arbejdsliv og familieliv.

De lokale aftaler indgås mellem de lokale parter jf. § 30. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant drøftes aftalen på et personalemøde med SU-status inden den indgås med FOA-afdelingen.

Såfremt aftalen er indgået med en tillidsrepræsentant, sendes aftalen til de centrale parter til orientering.

Stk. 10. Lokalt indgåede aftaler kan opsiges med et varsel på 3 måneder. Ved ophør af lokale aftaler gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler.

Stk. 11. Overarbejde skal så vidt muligt undgås og bør løbende afvikles inden for normperioden. Såfremt arbejdstidsopgørelsen, ved kalenderårets udgang, overstiger 1924 timer som følge af beordret overarbejde kompenseres primært med afspadsring i forholdet 1:1,5, eller hvis dette ikke kan lade sig gøre ved betaling med tillæg af 50 %.

Bemærkning:

Ovenstående gælder også for deltidsansatte. Det vil sige, at en deltidsansat først opnår ret til betaling for overarbejde, når arbejdstidsopgøre/sen ved kalenderårets udgang overstiger 1924 timer som følge af beordret overarbejde.

Kapitel 5

§ 24. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Ved institutioner der har min. 5 ansatte efter denne overenskomst kan der vælges en tillidsrepræsentant. Ansatte med ledelsesfunktioner kan ikke varetage tillidsrepræsentantfunktionen.

Stk. 2. Institutioner med 4 eller færre fastansatte vælges der ingen tillidsrepræsentant med mindre begge parter ønsker det. Ved ansatte forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Beskæftigelsesgraden betyder i denne sammenhæng intet.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med min. 6 måneders ansættelse. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation overfor SPIA. SPIA er berettiget til overfor organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker indenfor 3 uger efter, at SPIA har modtaget meddelelse fra organisationen. SPIAs indsigelsesret gælder kun for så vidt angår de formelle forudsætninger for valget. Indsigelsen skal i givet fald sendes til FOA – Fag og Arbejde med e-post på adressen: *forha001@foa.dk*

Stk. 4. Det er blandt andet tillidsrepræsentantens opgave såvel over for FOA som over for institutionen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Den samme pligt påhviler ledelsen af institutionen.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten fungerer også som talsmand for kollegerne overfor ledelsen, og skal holdes bedst muligt orienteret i forbindelse med forestående ansættelser og afskedigelser.

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående ændringer i institutionen, der betyder at vilkårene for de ansatte ændres, herunder ændringer i børnetal.

Stk. 7. Det forudsættes, at institutionens ledelse og tillidsrepræsentanten, med udgangspunkt i opgaverne og den nødvendige kompetenceudvikling, drøfter og aftaler rammerne for tillidsrepræsentantens tidsforbrug samt mulighed for at få telefon, IT-udstyr o. lign. stillet til rådighed. Det skal sikres, at tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajour-

føring finder sted, ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver, hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang, som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

Stk. 8. Tillidsrepræsentanten udfører de påhvilende hverv, således at det medfører mindst mulig forstyrrelse af arbejdet. I øvrigt anvendes kun den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til institutionens størrelse og eventuelle lokale forhold.

Stk. 9. Hvis det er nødvendigt, at en tillidsrepræsentant forlader institutionen i sin normale arbejdstid for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med institutionens ledelse.

Stk. 10. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 9, skal pågældende ved først give lejlighed orientere institutionens ledelse om fraværet.

Stk. 11. Alle tillidsrepræsentantens aktiviteter er med løn, herunder også deltagelse i møder, kurser mv. arrangeret af FOA.

Stk. 12. Ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter med et individuelt varsel på 6 måneder, udvides varsløst med 3 måneder fra 6 til 9 måneder. Øvrige tillidsrepræsentanter får tillagt det udvidede varsel til deres individuelle varsel. Det vil sige, at en tillidsrepræsentant kan afskediges med et varsel på minimum 6 måneder og maksimum 9 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Stk. 13. Forinden afskedigelse af en tillidsrepræsentant finder sted, skal sagen være forhandlet mellem FOA og SPIA. Forbundet tilsendes kopi af sindetskrivelse og retter henvendelse med forhandlingsanmodning hvis ønskes. Kopien fremsendes med e-post på adressen: forha001@foa.dk

Stk. 14. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende i længere tid som f.eks. sygdom, ferie, orlov, kursus e.l., kan der, efter aftale med ledelsen, vælges en stedfor-

trædende tillidsrepræsentant. Stedfortræderen er, under sådanne funktionsperioder, omfattet af samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten, såfremt denne opfylder betingelserne for valg til tillidsrepræsentant.

§ 25. Arbejds miljøorganisationen

Stk. 1. Reglerne for arbejdsmiljøarbejdets organisering samt valg af arbejdsmiljørepræsentanter sker i henhold til gældende lov om arbejdsmiljø, bekendtgørelse om virksomheders sikkerheds- og sundhedsarbejde, bekendtgørelse om sikkerhedsarbejdets udførelse mv.

Stk. 2. Der er for institutionen pligt til, at sikre valg af arbejdsmiljørepræsentant hvis institutionen har min. 10 ansatte eller derover. I beregningen af ansatte, undtages ansatte med ledelsesopgaver, der deltager i institutionens ledelse. I institutioner med mellem 1 – 9 ansatte, undtaget ledelse, er der ikke pligt til valg af arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 3. Arbejds miljørepræsentanten vælges af og blandt personalet på institutionen med min. 6 måneders ansættelse – uden hensyn til overenskomstmæssigt tilhørsforhold. Ansatte med ledelsesopgaver er ikke valgbare.

Stk. 4. Der bør lokalt indgås aftale mellem ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten [AMR] for tidsforbruget til AMR arbejdet. Tidsforbruget inkluderer drøftelser og/eller møder med ledelsen omkring AMR-forhold på institutionen.

§ 26. Ledelse og samarbejde

Stk. 1. Institutionens leder er ansvarlig for den daglige administrative og den overordnede pædagogiske ledelse af institutionen under iagttagelse, af såvel institutionsbestyrelsens som forældrebestyrelsens vedtagne principper [minimumskompetencen].

Stk. 2. I institutioner med min. 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere oprettes egentlige samarbejdsudvalg.

Stk. 3. I institutioner med færre medarbejdere træder personalemødet i stedet for et møde i samarbejds- og sikkerhedsudvalg, jfr. også arbejdsmiljølovens regler om arbejdsmiljøarbejdets organisering.

Stk. 4. I samarbejdsudvalget/på personalemøder med SU-status er der gensidig pligt til at informere, høre og drøfte alle forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold.

Endvidere er der ret til at være medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinjer om tilrettelæggelse af institutionens arbejds- og personaleforhold.

Herudover skal der aftales retningslinjer for:

- Sygefraværssamtaler med det formål af få den sygemeldte hurtigere tilbage og fastholdt i job
- Arbejdspladsens samlede indsats for at kunne identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.
- Arbejdspladsens samlede indsats for at kunne identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane.

Det forudsættes, at indsatsen koordineres med arbejdsmiljørepræsentanten.

Stk. 5. Derudover påhviler det ledelsen at informere, høre og drøfte:

- den seneste og den forventede udvikling i institutionens aktiviteter og økonomiske situation og fremtidsudsigter,
- situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet,
- information om institutionens beskæftigelsesforhold, herunder om risici for nednormeringer i personaleresourcerne og/eller andre forhold/planer der medfører større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen,
- beslutninger, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse,
- større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger,
- indførelse og brug af ny, samt ændring af bestående teknologi.

Ledelsen skal informere på et så tidligt tidspunkt som muligt og på en sådan måde, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at medarbejdernes / medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger. Informationerne skal om muligt foreligge i skriftlig form.

Stk. 6. Det påhviler ledelsen at informere samarbejdsudvalget/på personalemødet med SU-status om budgetforslag, så der kan finde en grundig drøftelse sted.

Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold. Informationerne skal gives på en sådan måde, at der kan

gennemføres en grundig drøftelse af de elementer, som evt. kan få konsekvenser for sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.

Stk. 7. Samarbejdsudvalgsmøde/personalemøde med SU-status afholdes mindst 1 gang i kvartalet.

Stk. 8. Der indkaldes skriftligt til samarbejdsudvalgsmøde/personalemøde med SU-status, og dagsordenen udarbejdes af leder og tillidsrepræsentant i fællesskab.

Stk. 9. Under samarbejdsudvalgsmøde / personalemøde med SU-status oppebæres sædvanlig løn.

§ 27. Kompetenceudvikling

Stk. 1. Formålet er at fremme institutionens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer.

Stk. 2. Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at personalets 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, og bør indgå som et naturligt element i den enkelte institutions personalepolitik.

Stk. 3. Lederen udarbejder en kompetenceudviklingsplan for institutionen i samarbejde med personalet. Kompetenceudviklingsplanen omfatter konkrete aktiviteter for enkeltpersoner, grupper og/eller institutionen som helhed.

Stk. 4. Der følges op på kompetenceudviklingsplanen minimum hvert andet år.

Stk. 5. Ledelsen fastlægger, i samarbejde med personalet og tillidsrepræsentanten, principper for gennemførelse af kompetenceudvikling og efteruddannelse af institutionens personale.

§ 28. Opsigelse af månedslønnede

Stk. 1. Funktionærlovens opsigelsesvarsler finder anvendelse, når en ansat opsiges eller siger op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet varsel [120-dages reglen] finder ikke anvendelse.

Stk. 2. FOA underrettes, bortset fra de i stk. 2 nævnte tilfælde, skriftligt om uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede.

Såfremt afskedigelsen er begrundet tavshedsbelagte forhold, orienteres FOA særskilt herom.

Den nævnte underretning sendes til FOA – Fag og Arbejde med e-post på adressen: forha001@foa.dk

Bemærkning:

Meddelelse om afskedigelse skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, opsigelsesvarsel og årsagen til opsigelsen, og eventuelt kopi af sygelister.

Stk. 3. Såfremt FOA skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller institutionens forhold, kan forbundet inden for en frist af 1. måned efter den meddelte opsigelse kræve spørgsmålet forhandlet med arbejdsgiveren.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at en evt. forhandlingsbegæring fremsættes snarest muligt således, at parterne kan indrette sig på en forhandling indenfor en rimelig frist efter forhandlingsanmodningen.

Stk. 4. Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved institutionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes over for institutionen inden for en frist af en måned efter forhandlingen med kopi til SPIA.

Stk. 5. Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af forbundet og 2 af SPIA. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

Stk. 6. Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold, kan nævnet underkende opsigelsen og pålægge institutionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen.

Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet.

Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

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

Stk. 7. Ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel, og hvor der i opsigelsesperioden opstår behov for at besætte en stilling med samme kvalifikationer, skal denne tilbydes den afskedigede.

§ 29. Opsigelse af timelønnede

Stk. 1. Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

Stk. 2. Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

Stk. 3. For timelønnede, der er ansat til varig beskæftigelse, er det gensidige opsigelsesvarsel i de første 3 måneder 14 dage til en måneds udgang, herefter 1 måned til en måneds udgang,

§ 30. Forhandlingsforhold

Stk. 1. SPIA og FOA – Fag og Arbejde [forbundet] udgør de centrale parter.

Stk. 2. De lokale parter er den enkelte institutionsledelse og FOA's tillidsrepræsentant/FOA – Fag og Arbejdes lokalafdeling.

Stk. 3. De centrale parter, jf. stk. 1, forhandler og aftaler alle generelle forhold.

Stk. 4. De lokale parter, jf. stk. 2, forhandler og aftaler alle lokale forhold hvor overenskomsten giver mulighed herfor. Der kan ikke lokalt indgås aftale der forringer de ansattes løn- og ansættelsesvilkår eller der strider imod aftaler der er indgået af de centrale parter i øvrigt. Aftalen har først gyldighed ved underskrift af leder og en FOA-repræsentant. Kopi af indgåede lokale aftaler tilsendes de centrale parter. De lokale parter kan inddrage de centrale parter hvis der ikke kan opnås enighed ved den lokale forhandling.

Stk. 5. De centrale parter, jf. stk. 1, kan underkende lokale aftaler der er i strid med stk. 4. Fortolkning af og brud på lokale aftaler behandles efter bestemmelserne i § 31, jf. dog stk. 7.

Stk. 6. Der kan mellem de centrale parter indgås aftale om forsøg med nye institutionsstrukturer og former.

Stk. 7. Kan de lokale parter ikke opnå enighed ved forhandlinger, inddrages de centrale parter i den lokale forhandling. Kan sagen ikke løses lokalt, forelægges sagen for de centrale parter til forhandling. Disse forhandlinger skal være afsluttet senest 2 måneder efter overtagelsen.

§ 31. Forhandlingstvister

Stk. 1. Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af nærværende overenskomst optages til forhandling mellem parterne snarest muligt.

Stk. 2. Opnås der ikke herved en løsning af striden, kan sagen henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer, hvoraf to udpeges af SPIA, to af FOA samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Ved uenighed udpeges opmanden af arbejdsretten. Voldgiftsretten kan idømme bod for overtrædelse af nærværende overenskomst. Bodden tilfalder klageren.

Stk. 3. Hver part betaler sine omkostninger samt halvdelen af opmandens honorar.

Kapitel 6

§ 32. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Stk. 1. Nærværende overenskomst træder i kraft den 01.04.2018 med mindre andet er anført i overenskomsten.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges ved anbefalet brev med mindst 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31.03.2021.

Stk. 3. Selvom overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat.

Stk. 4. Parterne anerkender hinandens ret til, ved overenskomstens opsigelse og udløb, at varsle arbejdsstandsning med 1 måneds varsel, til iværksættelse fra den 1. i en måned. Ved arbejdsstandsningens ophør må der ikke, fra nogen af parterne, finde fortrædelse sted.

Stk. 5. En institution, der tilbagekalder sin bemyndigelse til SPIA, jf. § 1, stk. 1, er omfattet af overenskomsten indtil opsigelse af overenskomsten er sket fra institutionens og /eller FOA's side i overensstemmelse med stk. 1. - 4.

København, den 3. juni 2019

For

SPIA

Annette Foltmann

For

FOA – Fag og Arbejde

Mogens Bech Madsen

Protokollat nr. 1

Løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk assistent elever

§ 1. Område

Dette kapitel omfatter elever under loven om erhvervsuddannelser [for tiden lovbe- kendtgørelse nr. 439 af 29.april 2013], jf. bekendtgørelsen om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik [for tiden BEK. nr. 816 af 20. juli 2012].

§ 2. Løn

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

	1. år	2. år
Under 18 år	kr. 6.161,34	kr. 6.161,34
Over 18 år (fra den 1. i den efterfølgende måned)	kr. 7.910,59	kr. 8.401,92

Pr. 1. april 2019 udgør lønnen følgende grundbeløb pr. måned [31. marts 2000-niveau]:

	1. år	2. år
Under 18 år	kr. 6.321,56	kr. 6.321,56
Over 18 år (fra den 1. i den efterfølgende måned)	kr. 7.938,28	kr. 8.431,33

Stk. 2. Elever, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års rele- vant beskæftigelse, aflønnes med voksenelevløen.

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

- som pædagogmedhjælper,
- som dagplejer,
- som omsorgs- og pædagogmedhjælper,
- som klubmedarbejder,
- som legepladsmedarbejder
- som ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i skolefri- tidsordninger, klubber m.v.,
- som pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold

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

Eksempel:

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

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Voksenelever aflønnes på løntrin 15.

Bemærkning:

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

Stk. 3. I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikkens særlige beliggenhed (fx i aften- og natperioden).

Stk. 4. Lønnen procentreguleres som anført i den til enhver tid gældende aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

Stk. 5. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6. Påbegyndes uddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

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

§ 3. Ansættelsesbrev

Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet [ansættelsesbevisloven] gælder.

Bemærkning:

Elevkontrakten kan udgøre ansættelsesbrevet.

§ 4. Arbejdstid under praktik

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

Bemærkning:

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

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

Bemærkning:

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

§ 5. Ferie

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

Stk. 2. Overenskomstens § 5 gælder for elever.

Bemærkning:

Bilag D i den kommunale pædagogmedhjælperoverenskomst gælder tilsvarende, for pædagogiske assistent elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser, efter nærværende overenskomst.

§ 6. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag

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

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

Elever er omfattet af reglerne i overenskomstens §§ 8, 9, 11 og 12.

§ 8. Befordring, time- og dagpenge under praktik

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

§ 9. Ophør af uddannelsesaftale.

Stk. 1. Bestemmelsen gælder for elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2. Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.

Bemærkning:

Der henvises til erhvervsuddannelseslovens §§ 60 – 63.

Stk. 3. Bestemmelsen i overenskomstens § 28 stk. 3 om underretning til FOA, gælder også ved ophør af uddannelsesaftale.

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Protokollatet har virkning fra den 1. april 2018.

Stk. 2. Protokollatet omfattes af bestemmelserne om opsigelse i § 32, stk. 2 i overenskomsten.

København, den 3. juni 2019

For

SPIA

Annette Foltmann

For

FOA – Fag og Arbejde

Mogens Bech Madsen

Protokollat nr. 2

Løn- og ansættelsesvilkår for pædagogmedhjælpere der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som erhvervsuddannelse for voksne (EUV 1)

§ 1. Område

Dette protokollat omfatter ansatte pædagogmedhjælpere,

- der i overensstemmelse med overenskomstens § 6, stk. 2 er bevilget tjenestefri med henblik på optagelse og gennemførelse af uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 iht. reglerne om erhvervsuddannelse for voksne, og
- som er berettiget til godtgørelse i henhold til lov om arbejdsgivernes uddannelsesbidrag, for tiden lovbekendtgørelse nr. 148 af 12. februar 2014 om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

Bemærkning:

Uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 er reguleret ved lov om erhvervsuddannelser, for tiden lovbekendtgørelse nr. 789 af 16. juni 2015 samt bekendtgørelse nr. 298 af 24. marts 2015 om uddannelsen til pædagogisk assistent.

I forbindelse med indgåelse af aftale om tjenestefri til at gennemgå uddannelse til pædagogisk assistent som EUV 1, skal arbejdsgiveren underrettes af pædagogmedhjælperen om pågældendes personlige uddannelsesplan med henblik på fastlæggelsen af omfanget og tidspunkterne for tjenestefriheden. Samtidig drøftes vilkår for tilbagevenden ved eventuel afbrydelse af uddannelsen med den ansatte.

§ 2. Løn

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

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

Pr. 1. april 2018 udgør lønnen følgende grundbeløb (31. marts 2000-niveau):

Løngruppe:	Løn pr. dag	Løn pr. uge
0	759 kr.	3.797 kr.
1	772 kr.	3.861 kr.
2	783 kr.	3.913 kr.
3	799 kr.	3.994 kr.
4	810 kr.	4.048 kr.

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

Lønnen er ikke-pensionsgivende jf. dog § 3.

Lønnen reguleres i henhold til aftale mellem de kommunale overenskomstparter.

Nærværende bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

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

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

§ 3. Pension

For pædagogmedhjælpere der gennemgår uddannelse til pædagogisk assistent som EUV 1 jf. § 1, indbetales under uddannelsen det pensionsbidrag, som den pågældende oppebar forud for uddannelsens påbegyndelse. Indbetaling sker i henhold til overenskomstens § 20.

§ 4. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1. Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i Erhvervsuddannelsesloven.

Stk. 2. Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes FOA herom efter reglen i overenskomstens § 28 **Stk. 2.**

§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse

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

§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår følger af overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter dog med undtagelse af overenskomstens § 15 samt § 23.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Protokollatet har virkning fra den 1. april 2018.

Stk. 2. Protokollatet omfattes af bestemmelserne om opsigelse i § 32, stk. 2 i overenskomsten.

København, den 3. juni 2019

For

SPIA

Annette Foltmann

For

FOA – Fag og Arbejde

Mogens Bech Madsen

Protokollat nr. 3

Nedgang i kontantløn ved aftale om personalegoder – Bruttolønordning

Parterne er enige om, at der mellem arbejdsgiver og den lokale FOA-afdeling kan indgås aftale om, at arbejdsgiver 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.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse/se) beregnes på grundlag af bruttolønnen, det vil sige den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem arbejdsgiver og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidige aftaler vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen. På samme måde må aftalen heller ikke ændre 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.

Parterne er enige om, at den enkelte arbejdsgiver kan indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Arbejdsgiver skal 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, helbreds-vurdering, zoneterapi].

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere 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 medarbejderen bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

[fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz I færgeabonnemnt].

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 bestemme/sen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Ikrafttræden og opsigelse

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2018.

Protokollatet omfattes af bestemmelserne om opsigelse i § 32, stk. 2 i overenskomsten.

København, den 3. juni 2019

For

SPIA

Annette Foltmann

For

FOA – Fag og Arbejde

Mogens Bech Madsen

SPIA

Jernbane Allé 45 G, 1.sal

2720 Vanløse

Telefon: 2220 9030

E-mail: spia@spia.dk

www.spia.dk

CVR: 34009805

FOA

Staunings Plads 1-3

1790 København V

Telefon 46 97 26 26

E-mail: foa@foa.dk

www.foa.dk

SEPTEMBER 2019

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2018-2021

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

FOA har, hvor det giver mening, tilføjet bemærkninger, der uddyber og forklarer overenskomstteksten.

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.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings 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.