

Overenskomst

Handicappedsagere, KL

Overenskomst for handicappedsagere

KL

3F

FOA

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	3
Kapitel 2. Månedslønnede	3
§ 3. Løn	3
§ 4. Grundløn.....	4
§ 5. Funktionsløn.....	5
§ 6. Kvalifikationsløn	5
§ 7. Resultatløn.....	6
§ 8. Personlig løngaranti	7
§ 9. Funktionærlov.....	7
§ 10. Pension (månedsløn)	7
§ 11. ATP.....	9
§ 12. Frit valg.....	9
§ 13. Arbejdstid.....	10
§ 14. Barns 1. og 2. sygedag	11
§ 15. Tjenestefrihed	12
§ 16. Opsigelse	12
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).....	14
Kapitel 3. Timelønnede.....	15
§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling	15
§ 19. Pension	15
§ 20. Arbejdstid mv.	16
§ 21. Søgnehelldage	16
§ 22. Opsigelse	17
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede.....	17
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	17
§ 24. Ikrafttræden og opsigelse	17
Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....	19
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	19
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	19
Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.....	21
Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn	23
Bilag B – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	24

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter handicapledsagere, jf. § 97 i lov om social service, som er ansat i

1. KL's forhandlingsområde,
2. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
3. selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler 3F og FOA, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Handicapledsagere, 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

Handicapledsagere, 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.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Handicapledsagere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (09.21).

Bemærkning:

Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede 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.

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".

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, som en handicapledsager er i stand til at varetage som nyansat.

Stk. 2

Grundlønnen er løntrin 15 + 1.610 kr. årligt [O.24](pr. 1. april 2025: løntrin 16[O.24].

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

Bemærkning:

Det er ikke parternes hensigt, at en ansat skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af funktions- eller kvalifikationsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 3

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2025 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.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den 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 aftales til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

1. Tidsbegrænsede aftaler
2. 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.

Vejledende kriterier for funktionsløn findes i Bilag A.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

1. Handicapledsagere, som har 2 års ansættelse ved kommunen som månedslønnet handicapledsager, ydes 2 løntrin oven i grundlønnen [O.24](pr. 1. april 2025: 2 løntrin + 700 kr.)[O.24]. Den samlede aflønning udgør herefter løntrin 17 + 1610 kr. årligt [O.24](pr. 1. april 2025: løntrin 18 + 700 kr. årligt)[O.24].

Lønseddeltekst: Erfaring 2 år

2. Handicapledsagere, som har 5 års ansættelse ved kommunen som månedslønnet handicapledsager, ydes 5 løntrin + 2.349 kr. oven i grundlønnen **[O.24]** (pr. 1. april 2025: 5 løntrin + 2.390 kr.) **[O.24]**. Den samlede aflønning udgør herefter løntrin 20 + 2.349 kr. **[O.24]** (pr. 1. april 2025: løntrin 21 + 2.390 kr. årligt. **[O.24]**)

Lønseddeltekst: Erfaring 5 år

Bemærkning til nr. 1 og 2:

Oversigt over lønforløb	<i>Gældende til og med den 31. marts 2025</i>	<i>Pr. 1. april 2025</i>
Grundløn	15 + 1.610	16
2 års erfaring	17 + 1.610	18 + 700
5 års erfaring	20 + 2.349	21 + 2.390

Stk. 3

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.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn findes i Bilag A.

Stk. 4

Ændringen pr. 1. april 2025 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.

§ 7. Resultatløn

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

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af 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 anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning.

§ 8. Personlig løngaranti

Handicappedsagere ansat før 13. oktober 2000 (i Københavns og Frederiksberg kommuner før 1. december 2000) bevarer ved overgang til Ny Løn som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe, de pågældende handicappedsagere er ansat i samme stilling som de var ansat i ved overgang til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

§ 9. Funktionærlov

For handicappedsagere gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16. Opsigelse og § 17. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

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

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

§ 10. Pension (månedsløn)

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark, medmindre den ansatte skriftligt meddeler ansættelsesmyndigheden, at pensionsordning ønskes oprettet i PenSam Gruppen med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,00% **[O.24]** (pr. 1. april 2025: 16,00%) **[O.24]** af de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2

[O.24] Stk. 2 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 2. Ansatte, der er omfattet af stk. 2, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. KL's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24. **[O.24]**

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Bemærkning:

Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få

udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension. De nærmere regler følger af lovgivning og af aftale mellem overenskomstparterne og pensionsselskabet.

Stk. 2A

[O.24] 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. 3

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2, og § 6, stk. 3. Eventuel pension af resultatløn følger af § 7. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PensionDanmark, Langelinie Alle 43, 2100 København Ø, månedvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

For pensionsordninger, der er etableret før den 13. oktober 2000 (i Københavns og Frederiksberg kommuner før 1. december 2000) i overensstemmelse med de indtil da gældende bestemmelser, fortsætter pensionsordningen, herunder bidragsindbetalingen som hidtil, medmindre den ansatte skriftligt meddeler ansættelsesmyndigheden, at pensionsordningen ønskes oprettet i PensionDanmark eller eventuelt PenSam Gruppen.

Bemærkning:

PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum.

Stk. 6

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse.

Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidraget efter stk. 1.

Stk. 7

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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. 8

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

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, 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 (04.38).

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

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 14,00% **[O.24]** (pr. 1. april 2025: 14,50%) **[O.24]**.

Stk. 2

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, 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- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling

Stk. 4

Nyansatte giver skriftligt 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 skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

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

§ 13. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden kan højst udgøre 37 timer i gennemsnit pr. uge. Normperioden kan maksimalt udgøre 26 uger.

Bemærkning:

Ved fratræden i normperioden opgøres normperioden forholdsmæssig således, at der betales henholdsvis merarbejde og overarbejde for arbejdstid, der overskrider den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid eller overskrider 37 timer ugentligt i gennemsnit.

Stk. 2

Den ansatte skal være bekendt med planlagt tjeneste mindst en uge forud.

Stk. 3

Ændringer i den planlagte tjeneste kan ske efter drøftelse med den ansatte.

Stk. 4

Den ansatte skal være bekendt med det ugentlige fridøgns placering med mindst en uges varsel.

Stk. 5

Orientering om ændring i den planlagte tjenestes placering skal ske med et varsel på 2 døgn i arbejdstiden. Hvis varslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 30,68 kr. (30/3 2000-niveau), beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 6

En ledsageopgave kan ikke planlægges til at udgøre mindre end 1 time. Ved flere fortløbende ledsageopgaver indgår transporttiden imellem hver opgave i arbejdstiden.

Stk. 7

Under forudsætning af,

- a) at tjenesten har været adskilt af en pause på mindst 2 timer, og
- b) at tidsrummet mellem påbegyndelsen og afslutningen af dagens arbejde overstiger 8 timer

ydes der for delt tjeneste et tillæg på 40,00 kr. (30/3 2000-niveau) pr. deling.

Tjenesten kan kun deles en gang pr. dag, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde mellem ledsageren og kommunen.

Stk. 8

Ledsagelse under rejser, herunder ventetid i forbindelse med skift til andet transportmiddel indgår i arbejdstiden. Endvidere indgår den ekstra tid, der medgår til ledsagerens tilbagerejse, i arbejdstiden. Hvis der med rejsen er forbundet overnatning, indgår dette ikke i arbejdstiden. Overnatning kan maksimalt udgøre 8 timer.

Stk. 9

Ved ledsagelse til arrangementer, der er forbundet med ferieophold, overnatning mv., anvendes aftale for personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale (64.21).

Stk. 10

Effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06 honoreres med $\frac{1}{4}$ times afspadsering eller betaling med et tillæg på 25% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 11

Effektiv tjeneste på søndage og helligdage honoreres med en halv times afspadsering eller betaling med et tillæg på 90% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 12

Effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 11 og kl. 24 **[O.24]** (pr. 1. april 2025: mellem kl. 6 og 24) **[O.24]** honoreres med 18 minutters afspadsering eller betaling med et tillæg på 30% **[O.24]** (pr. 1. april 2025: 32 %) **[O.24]** af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Tillæg efter dette stk. kan ikke ydes samtidig med tillæg for søn- og helligdage efter stk. 11.

Stk. 13

Tjeneste ud over 37 timer i gennemsnit opgjort over den i stk. 1 nævnte normperiode, der maksimalt kan udgøre 26 uger, honoreres som overarbejde. Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer og afspadseres med et tillæg af 50% eller betales med 50% tillæg til timelønnen.

Tjeneste ud over det garanterede gennemsnitlige timetal pr. uge opgjort over normperioden på 26 uger, der ikke overstiger 37 timer i gennemsnit pr. uge honoreres som merarbejde. Merarbejde afspadseres time for time eller betales med timeløn.

Bemærkning:

Overenskomstens parter er enige om, at henlede de lokale parterers opmærksomhed på mulighederne i Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82) jf. Bilag B, nr. 12. Rammeaftalen indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om regler for tjenestens og fridøgnet's placering, varsling af overarbejde og merarbejde mv. Sådanne lokale aftaler kan supplere eller fravige fra bestemmelserne i denne paragraf.

§ 14. 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.

§ 15. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 16. Opsigelse

Stk. 1

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

Ansatte, som med virkning fra 1. januar 2015 er overført til ansættelse på månedsløn, og som har optjent opsigelsesvarsel under sin beskæftigelse som timelønnet, opretholder det optjente varsel som personlig ordning, indtil den pågældende opnår et længere opsigelsesvarsel som månedslønsansat.

Stk. 2

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. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, 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 organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

3F

CVR-nummer: 31378028

Hvis den pågældende handicapledsager over for kommunen oplyser, at underretningen skal ske til FOA, skal underretningen ske hertil i stedet for til 3F. Underretning til FOA sendes 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:

3F den.offentlige.gruppe@3f.dk

FOA foa@foa.dk

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

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

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

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 udpeges af 3F/FOA, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

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

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse.

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. 8

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.

§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2. Særlig feriegodtgørelse

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,05% [O.24] (pr. 1. maj 2024) 2,58 [O.24]. 1 procentpoint af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12), mens den resterende del af den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner (05.11).

Stk. 3. Kombinationsansættelser

Ansatte, der er omfattet af denne overenskomst, er omfattet af Rammeaftale om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne (41.11).

Stk. 4. Kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af Aftale om kompetenceudvikling (05.31).

Bemærkning:

Anvendelse af medarbejder(udviklings)samtaler og uddannelsesplanlægning er et velegnet fundament for udviklingen af den enkeltes kvalifikationer og funktioner. I forbindelse med afviklingen af medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales, hvilke videre-, efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

Stk. 5. 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. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for 3F/FOA.

Stk. 6. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer 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 3F/FOA.

Stk. 7. Fleksjob

Handicappedsagere er omfattet af supplerende Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 1.

Stk. 8. Personalegoder

Ansatte er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 2.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6. Der ydes betaling pr. præsteret arbejdstime, jf. dog § 20, stk. 2.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

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.”

§ 19. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark, medmindre den ansatte skriftligt meddeler ansættelsesmyndigheden, at pensionsordningen ønskes oprettet i PenSam Gruppen for:

1. Handicappedsagere som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år eller
2. ansatte som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,00% **[O.24]** (pr. 1. april 2025): 16,00% **[O.24]** af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

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

Dokumentation for karenkravet i stk. 1, nr. 2, er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

Handicappedsagere, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved kommunal, amtslig og regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PensionDanmark, medmindre den ansatte skriftligt meddeler ansættelsesmyndigheden, at pensionsordningen ønskes oprettet i PenSam Gruppen.

Stk. 4

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 2-3 og 7-9.

§ 20. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Arbejdstiden kan højst udgøre 37 timer i gennemsnit pr. uge. Normperioden kan maksimalt udgøre 1 måned (160,3 timer).

Stk. 2

Hvis en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af ansættelsesmyndigheden og hvis ansættelsesmyndigheden ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte - medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende ledsagelse.

Stk. 3

Tjeneste ud over 37 timer i gennemsnit opgjort over den i stk. 1 nævnte normperiode, der maksimalt kan udgøre 1 måned (160,3 timer), honoreres som overarbejde. Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer og afspadseres med et tillæg af 50% eller betales med 50% tillæg til timelønnen.

Stk. 4

Timelønnede har ret og pligt til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage, dog kan fridøgnet i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten.

Stk. 5

Timelønnede er omfattet af § 13, stk. 6-12, dog således at tjeneste på søgnehelligdage honoreres efter § 21 og ikke § 13, stk. 11.

§ 21. Søgnehelligdage

Handicappedsagere, der har haft beskæftigelse mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 100% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Handicappedsagere, der har haft beskæftigelse i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet fastlagt fridøgn), forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 200% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Der kan ikke samtidig med søgnehelligdagstillæg gives betaling efter § 13, stk. 11 (søn- og helligdagstillæg).

§ 22. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

Stk. 1. Øvrige ansættelsesvilkår

Handicappedsagere er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 3	stk. 1 og 2.
§ 7	Resultatløn
§ 11	ATP
§ 17, stk. 3	Kombinationsansættelser
§ 17, stk. 4	Kompetenceudvikling
§ 17, stk. 5	Den Kommunale Kompetencefond
§ 17, stk. 8	Personalegoder

Stk. 2

Handicappedsagere har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Bemærkning:

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.

Stk. 3

Handicappedsagere har adgang til fravær på barns 1. og 2. sygedag efter reglerne i § 14, stk. 1. Under fravær på barns 1. og 2. sygedag betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 24. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter den Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30), der gælder ved opsigelse af overenskomsten.

København, den 2. november 2024

For

KL

Michael Ziegler

Amalie Wendel

For

3F

Henrik Hansen

For

FOA

Tanja Nielsen

Poul Simon Rasmussen

Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For 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 jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3

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

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

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

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 2. november 2024

For

KL

Michael Ziegler

Amalie Wendel

For

3F

Henrik Hansen

For

FOA

Tanja Nielsen

Poul Simon Rasmussen

Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

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

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller 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 medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:

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

København, den 2. november 2024

For

KL

Michael Ziegler

Amalie Wendel

For

3F

Henrik Hansen

For

FOA

Tanja Nielsen

Poul Simon Rasmussen

Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Vejledende kriterier for funktionsløn:

Fastsættelse af funktionsløn kan fx tage udgangspunkt i følgende:

- Oplæring af nyt personale (sideoplæring).
- Specialopgaver, herunder ledsagelse af personer, der kræver tegnsprog.
- Fleksibilitet i opgavevaretagelsen.
- Bredde i opgavevaretagelsen.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

Kvalifikationsløn kan således fx ydes på baggrund af uddannelse, erfaring eller specialviden inden for særlige områder, erhvervet før og/eller under ansættelsen, som fx:

- Erfaring og specialviden.
- Lokalkendskab.
- Samarbejdsvilje.
- Den for jobbet relevante efteruddannelse.
- Specialviden fra tidligere beskæftigelse, fx inden for pædagog- eller social- og sundhedsområdet.
- Erfaring erhvervet i nuværende stilling.
- Efteruddannelse og kursus af faglig eller personlighedsudviklende karakter.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

Bilag B – 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 månedslønnede?	Omfatter timelønnede?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Ja	Ja
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniopolitik (05.21)	Ja	Ja ²
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstviftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja
35	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja	Nej

¹ Kun omfattet af kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager

² Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage

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

OK24 - 78.01 Overenskomst for handicapsagere_03122025



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.