

Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

KL

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Hvor kan man ansættes.....	5
§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	6
Kapitel 2. Månedslønnede	7
§ 4. Løn	7
§ 5. Grundløn.....	8
§ 6. Funktionsløn.....	8
§ 7. Kvalifikationsløn	9
§ 8. Resultatløn.....	11
§ 9. Ansatte ved skoler i Københavns Kommune	12
§ 10. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg.....	12
§ 11. Funktionærlov.....	12
§ 12. Pension	12
§ 13. ATP	15
§ 14. Frit valg.....	15
§ 14A. Senior fritvalgsordning.....	15
§ 15. Arbejdstid mv.	16
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag.....	16
§ 17. Tjenestefrihed	17
§ 18A. Opsigelse	17
§ 18B. Opsigelse Københavns Kommunes kommunale institutioner:.....	19
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	22
Kapitel 3. Timelønnede	23
§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	23
§ 21. Pension	24
§ 22. Søgnehelligdage	25
§ 23. Opsigelse	25
§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	25
Kapitel 4. Elever	26
§ 25. Lovgrundlag	26
§ 26. Løn og lønberegning.....	26
§ 27. Løn til voksnelever.....	26
§ 28. Sygdom	27
§ 29. Arbejdstid.....	28
§ 30. Ophør af uddannelsesaftale	28
§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	28
Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	29
§ 32. Ikrafttræden og opsigelse	29
Protokollat 1 – Elever (EUV 1)	31
§ 1. Område	31
§ 2. Løn	31
§ 3. Pension	32

§ 4. Ophør af uddannelsesaftale	32
§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse	32
§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår	32

**Protokollat 2 – Overgangsbestemmelser for pædagogmedhjælpere,
der pr. 1. april 1998 overgik til Ny Løn34**

**Protokollat 3 – Arbejdstidsregler for pædagogmedhjælpere og
pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes
kommunale institutioner35**

§ 1. Arbejdstid mv.	35
§ 2. Overarbejde.....	35
§ 3. Merarbejde.....	36
§ 4. Tillæg for forskudt arbejdstid	36
§ 5. Weekendgodtgørelse mv.	37
§ 6. Delt tjeneste	37

Protokollat 4 – Kompetenceudvikling/Udviklingsplan.....38

§ 1. Formål.....	38
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	38
§ 3. Drøftelse	39

Protokollat 5 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob40

§ 1. Ansat før 1. januar 2013	40
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	40

**Protokollat 6 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse
af lokale aftaler om personalegoder41**

Bilag A – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn43

**Bilag B – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle
ansættelsesvilkår (04.00)44**

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

- a) pædagogmedhjælpere, der er fyldt 17 år, og
- b) personer, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU), og
- c) personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent, og
- d) elever under uddannelse til pædagogisk assistent (ordinære), jf. kapitel 4 og
- e) elever under uddannelse til pædagogisk assistent (EUV 1), jf. Protokollat 1.

ansat ved de i § 2 nævnte institutioner:

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

Bemærkning til punkt 1-5:

Ansatte, der er nævnt i litra b og c er herefter i overenskomsten benævnt pædagogisk assistent, da de i overenskomstmæssig sammenhæng behandles ens.

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

Ved pædagogiske assistenter forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent iht. lov om erhvervsuddannelser for tiden lovbekendtgørelse nr. 1395 af 28. september 2020 samt bekendtgørelse nr. 526 af 27. april 2020 om den pædagogiske assistentuddannelse.

Ved elever forstås elever under den pædagogiske assistentuddannelse, jf. lov om erhvervsuddannelser, dvs. elever som gennemfører uddannelsen som ordinære elever, jf. litra d eller som EUV 1, jf. litra e.

For elever, der gennemfører uddannelse til pædagogisk assistent som EUV 1, gælder bestemmelserne i protokollat 1. Øvrige elever under den pædagogiske assistentuddannelse følger bestemmelserne i kapitel 4.

Bemærkning til punkt 1) og 2):

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 FOA – Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

Stk. 2

Overenskomsten omfatter i **Københavns Kommunes kommunale institutioner** ikke tjenestemænd og reglementsansatte.

Bemærkning til stk. 2:

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

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

§ 2. Hvor kan man ansættes

Overenskomsten omfatter det i § 1 nævnte personale, som er ansat:

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

Bemærkning:

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

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

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

Støttemedhjælpere:

Støttemedhjælpere er forpligtet til at arbejde ved indtil 2 tjenestesteder ad gangen.

En støttemedhjælper kan arbejde på mere end 2 tjenestesteder ad gangen, såfremt den pågældende er indforstået hermed evt. i form af en aftale herom ved ansættelsen.

Parterne skal henstille til, at aftale herom fremgår af ansættelsesbrevet ved/eller under ansættelsen.

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

Bestemmelserne i § 18A, stk. 4-6, om afskedigelsesprocedurer og afskedigelsesnævn finder ikke anvendelse ved tidsbegrænsede ansættelser.

For støttemedhjælpere ansat i **Københavns Kommunes kommunale institutioner** finder bestemmelserne i § 18B, stk. 4-6 anvendelse.

Såfremt den aftalte arbejdstid undtagelsesvis ikke kan udfyldes med støttefunktioner, er støttemedhjælpere forpligtet til beskæftigelse som vikar i daginstitutioner/skolefritidsordninger, dog fortrinsvis den eller de daginstitutioner/skolefritidsordninger, hvortil pågældende er knyttet som støttemedhjælper.

§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte, 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

Ansatte, 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.

Stk. 3

Elever under pædagogisk assistent uddannelse (ordinære) aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 4.

Stk. 4

Elever under pædagogisk assistent uddannelse (EUV 1) aflønnes med månedsløn, jf. Protokollat 1.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af:

- Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06)
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20) og
- Aftale om gennemsnitslønsgaranti (09.21)

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, procedureaftale, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 3

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

Københavns Kommunes kommunale institutioner:

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

Stk. 4

Til pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der ansættes i kombineret beskæftigelse, jf. § 2, punkt 11, beregnes evt. aftalte tillæg forholdsmæssigt efter samme regler som i stk. 3.

Stk. 5

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

Stk. 6

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

Stk. 7

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

§ 5. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

For ansatte bortset fra Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin 1. april 2019	Løntrin pr. 1. april 2022
Pædagogmedhjælper	13 + 1.552 kr.	13 + 1.552 kr.
Pædagogiske assistenter	20	[O.21]20 + 1.200 kr. [O.21]

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

For ansatte ved Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin 1. april 2019	Løntrin 1. april 2022
Pædagogmedhjælper	13 + 1.052 kr.	13 + 1.052 kr.
Pædagogiske assistenter	20	[O.21]20 + 1.200 kr. [O.21]

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

[O.21] Pr. 1. april 2022:

Lønnen til pædagogmedhjælper under 18 år skal ikke reduceres, jf. § 7, stk. 1, i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte. [O.21]

Stk. 3

[O.21] Grundlønshøjelsen for pædagogiske assistenter pr. 1. april 2022 sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. [O.21]

§ 6. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Medmindre andet lokalt er aftalt, ydes der et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 12.900 kr. (31/3 2000-niveau) årligt for fuldtidsansatte pædagogmedhjælper/pædagogiske assistenter, der beskæftiges som

1. støttehjælper, eller i
2. handicapdaginstitutioner, herunder hjælpeskolefritidshjem, eller i

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

Lønseddelttekst: Specialtillæg

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og til enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se Bilag A.

§ 7. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

I. Pædagogmedhjælpere

1. Pædagogmedhjælpere, som har 3 års erfaring som pædagogmedhjælper, ydes et tillæg på 3 løntrin +1.000 kr. **[O.21]** (pr. 1. april 2022: et tillæg på 3 løntrin + 2.000 kr.) **[O.21]**

Lønseddelttekst: Erfaringstillæg 3 år

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

Lønseddelttekst: Erfaringstillæg 11 år

Grundlønstillæg iht. § 5, stk. 2, videreføres ved ydelse af ovenstående tillæg for erfaring.

Bemærkning:

Oversigt over lønforløbet for pædagogmedhjælpere:

Ansatte bortset fra Københavns Kommunes kommunale institutioner:

	Pædagogmedhjælpere	
	Pr. 1. april 2019	Pr. 1. april 2022
Grundløn	13 + 1.552 kr.	13 + 1.552 kr.
3 års erfaring	16 + 2.552 kr.	16 + 3.552 kr.
11 års erfaring	19 + 2.552 kr.	19 + 3.552 kr.

Ansatte ved Københavns Kommunes kommunale institutioner:

	Pædagogmedhjælpere	
	Pr. 1. april 2019	Pr. 1. april 2022
Grundløn	13 + 1.052 kr.	13 + 1.052 kr.
3 års erfaring	16 + 2.052 kr.	16 + 3.052 kr.
11 års erfaring	19 + 2.052 kr.	19 + 3.052 kr.

II. Pædagogiske assistenter, bortset fra Københavns Kommunes kommunale institutioner

1. Pædagogiske assistenter, som har 3 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på 2 løntrin + 1.392 kr. **[O.21]** (pr. 1. april 2022: Pædagogiske assistenter, som har 3 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på 2 løntrin + 1.400 kr.) **[O.21]**

Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 3 år

2. Pædagogiske assistenter, som har 6 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på yderligere 3 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 6 år

Bemærkning:

Oversigt over lønforløbet for pædagogiske assistenter, bortset fra ansatte i Københavns Kommunes kommunale institutioner:

	Pædagogiske assistenter	
	Pr. 1. april 2019	Pr. 1. april 2022
Grundløn	20	20 + 1.200 kr.
3 års erfaring	22 + 1.392 kr.	22 + 2.600 kr.
6 års erfaring	25 + 1.392 kr.	25 + 2.600 kr.

III. Pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes kommunale institutioner

1. Pædagogiske assistenter, som har 3 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på 2 løntrin + 892 kr. **[O.21]** (pr. 1. april 2022: Pædagogiske assistenter, som har 3 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på 2 løntrin + 900 kr.) **[O.21]**

Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 3 år

2. Pædagogiske assistenter, som har 6 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på yderligere 3 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 6 år

Bemærkning:

Oversigt over lønforløbet for pædagogiske assistenter, der er ansat ved Københavns Kommunes kommunale institutioner:

	Pædagogiske assistenter	
	Pr. 1. april 2019	Pr. 1. april 2022
Grundløn	20	20 + 1.200 kr.
3 års erfaring	22 + 892 kr.	22 + 2.100 kr.
6 års erfaring	25 + 892 kr.	25 + 2.100 kr.

Bemærkning til stk. 2:

Ved erfaring som pædagogisk assistent medtælles erfaring opnået som pædagogmedhjælper.

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

[O.21] Forhøjelse af tillæg i punkt I-III, nr. 1 pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. **[O.21]**

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

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se Bilag A.

§ 8. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 9. Ansatte ved skoler i Københavns Kommune

For ansatte ved skoler med arbejde alene på skoledage eller et nærmere fastsat antal årlige arbejdsdage reduceres årslønnen forholdsmæssigt og med udbetaling som 1/12 heraf pr. måned inkl. betaling for ferie og søgnehellidage.

§ 10. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg findes i Protokollat 2.

§ 11. Funktionærlov

For pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 18A og 18B Opsigelse og § 19 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

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

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

§ 12. Pension

Stk. 1

Der oprettes pensionsordning for:

1. pædagogmedhjælpere, som
 - a) er fyldt 21 år og
 - b) har mindst 9 måneders **[O.21]**(pr. 1. april 2022: 5 måneders)**[O.21]** sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

Bemærkning:

De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelseskarens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelseskarens i henhold til stk. 1, nr. 1, litra b), hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

Optjening af pensionskarens går samlet maksimalt 8 år tilbage.

2. pædagogmedhjælpere, som har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU)
3. pædagogiske assistenter
4. pædagogmedhjælpere, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtlig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, litra b), i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

For ansatte, der omfattes af § 14 (Frit valg), udgør det samlede pensionsbidrag:

- 13,53 % **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 13,72 %) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 14.
- 13,12 % **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 13,31 %) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 14.

For ansatte, der omfattes af § 14A (Senior fritvalgsordning), og som har ret til pension i henhold til § 12, udgør det samlede pensionsbidrag:

- 15,82 % **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 16,01 %) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 14A.
- 13,53 % **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 13,72 %) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger seniordage, jf. § 14A.

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

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

Bemærkning:

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

Dokumentation for at karenkravet i nr. 4 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/regioner/amter.

Kommunen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå ved beregning af karenperioden.

Stk. 2

Bestemmelserne i § 12 om pension gælder ikke for:

1. Tjenestemænd
2. Pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, pensionerede reglementsansatte og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

Ansatte på delpension er i relation til stk. 2 ikke at betragte som pensionerede og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelse.

Stk. 3

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 6, stk. 2 og 3, og § 7, stk. 3. Eventuel pension af resultatløn følger af § 8. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Kommunen/institutionen indbetaler pensionsbidraget til:

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

Pensionsbidraget indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

Bemærkning:

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

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

Stk. 6

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1 og/eller ved nedsettelse eller eventuelt bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 7

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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 beløb, medmindre den ansatte ønsker beløbet indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved 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.

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

§ 13. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 14. Frit valg

Stk. 1

Bestemmelsen gælder for ansatte, der har ret til pension i henhold til § 12, men som ikke omfattes af § 14A (senior fritvalgsordning).

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,12 % **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 13,31 %) **[O.21]**.

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 skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

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

Bemærkning:

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

§ 14A. Senior fritvalgsordning

Stk. 1

Ansatte, som

1. er fyldt 55 år og

2. er omfattet af den i § 12, stk. 1, nævnte pensionsordning,

kan vælge mellem 5 seniordage eller en forhøjelse af pensionsbidraget fra 13,53 % til 15,82 % [O.21] (pr. 1. april 2022: en forhøjelse af pensionsbidraget fra 13,72 % til 16,01 %) [O.21] af de pensionsgivende lønde.

Bemærkning:

Ansatte, der efter aftale mellem parterne, er omfattet af en anden pensionsordning end den i § 12 nævnte pensionsordning, er ligeledes omfattet.

De i § 12, stk. 2, nævnte personer har alene adgang til 5 seniordage.

Stk. 2

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

Stk. 3

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

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

Stk. 4

De nærmere betingelser for afholdelse af seniordage fremgår af § 19, stk. 2.

§ 15. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner mv. (60.11) gælder, jf. dog stk. 2.

Stk. 2

For pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ansat i **Københavns Kommunes kommunale institutioner** gælder Protokollat 3.

Stk. 3

Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold (63.01) gælder.

Bemærkning:

For ansatte ved Københavns Kommunes kommunale institutioner: Såfremt der er tale om på forhånd godkendte egentlige behandlingsture for handicappede børn/unge, forudsættes den daglige arbejdstidsnorm aftalt forud for turens afvikling.

Stk. 4

Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med normal timeløn (1/1924 af den pågældendes løn, omregnet til årsløn med fuldtidsbeskæftigelse). Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

§ 16. 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 (i **Københavns Kommunes kommunale institutioner**: Der udbetales sædvanlig løn).

§ 17. Tjenestefrihed

Stk. 1

Der kan gives tjenestefrihed 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 pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i det omfang og til de uddannelser, der fremgår af de til enhver tid gældende regler for voksenuddannelsesstøtte. Anmodningen om tjenestefrihed efter denne bestemmelse skal fremsættes over for institutionen/kommunen hurtigst muligt, dog minimum med et varsel på 2 kalendermåneder.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at aftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet vedrørende kompetenceudvikling naturligt giver anledning til at drøfte ekstraordinær tjenestefrihed, jfr. § 17, stk. 2, samt Bilag B, punkt 25.

Parterne er endvidere enige om, at bestemmelsen i stk. 2 vedrører de uddannelser, som fremgik af de tidligere gældende love om voksenuddannelsesstøtte (VUS), om orlovsydelse til uddannelse og om arbejdsmarkedsuddannelser. Der er således ikke tale om en udvidelse af bestemmelsesområdet.

Stk. 3

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

§ 18A. Opsigelse

Stk. 1

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

Ansatte, som med virkning fra 1. august 2014 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 underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA Fag og Arbejde
CVR-nummer: 46024516

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

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

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens 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 FOA - Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 7

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

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

Finder nævnet, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, kan det pålægges kommunen/den selvejende institution at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse, svarende til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte.

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

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.

§ 18B. Opsigelse Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Stk. 1

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

Ansatte, som med virkning fra 1. august 2014 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.

Påtænkt uansøgt afsked.

Stk. 2

I henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddrages 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

Organisationen underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA Fag og Arbejde
CVR-nummer: 46024516

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

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

Det er ikke tilstrækkeligt at rette henvendelse til LFS, som er en underafdeling af FOA – Fag og Arbejde.

Inden en ansat afskediges uden ansøgning, skal der gives FOA – Fag og Arbejde adgang til at udtale sig.

Meddelelse om påtænkt afskedigelse ("sindetskrivelse") skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt opsigelsesvarsel, årsagen til opsigelsen og eventuelt kopi af sygelister.

Endelig bemærkes, at de kommunale arbejdsgiverparter har erklæret sig enige i, at mulighed for omplacering naturligt bør overvejes forud for evt. opsigelse af en medarbejder af ikke tilregnelig årsag.

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at foranstående "høring" ikke er fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse. For personale ansat på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle søgnehellidage.

Uansøgt afsked.

Stk. 5

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

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Stk. 7

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens krav kræver forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Afskedigelsesnævn.

Stk. 8

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i Kommunen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA - Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 7. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 9

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA - Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne arbejdsrettens formand om at udpege denne. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

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

Stk. 10

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

For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner.

Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller institutionens forhold, kan det pålægges den ansættende myndighed at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte.

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

Stk. 11

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

§ 19. 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.

Bemærkning:

For månedslønnet personale, der ansættes efter denne overenskomst, finder ansættelse normalt sted uden tidsbegrænsning. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse dog ske.

I den forbindelse bemærkes, at den usikkerhed, der altid vil være om, hvor mange børn, der i det kommende budget/skoleår vil blive optaget i institutionen, klubber og skolefritidsordninger samt i børnehaveklasser, ikke i sig selv kan begrunde tidsbegrænset ansættelse af pædagogmedhjælpere.

Stk. 2 Seniordage

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:

- 5 dage fra og med det kalenderår vedkommende fylder 55 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet. Seniordage opnås og afvikles efter reglerne om seniordage i senioraftalen. Seniordagene kan ikke konverteres til seniorbonus eller pension efter reglerne i senioraftalen.

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

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Seniordage i alt
Det kalenderår, vedkommende fylder 55, 56 og 57 år	0 dage	5 dage	5 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 58 år	2 dage	5 dage	7 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år.	3 dage	5 dage	8 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	5 dage	9 dage

Stk. 3 Kombinationsansættelse

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

Stk. 4 Udviklingsplan

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter efter denne overenskomst med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet er omfattet af supplerende aftale om kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 4.

Stk. 5 Kompetencefond

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32.)

Bemærkning:

[O.21] Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser. **[O.21]** Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for FOA.

Stk. 6 Tryghedspulje

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter 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 FOA.

Stk. 7 Fleksjob

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 5.

Stk. 8 Personalegoder

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 6.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen fastsættes som 1/1924 af årslønnen i henhold til § 4.

I Københavns Kommunes kommunale institutioner er timelønnen dog:

I tidsrummet 06-17	Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til § 4.
I tidsrummet 17-06	Timelønnen er 1/1768 af årslønnen i henhold til § 4.

Stk. 2

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

Stk. 3 [O.21](Gældende til og med 31. marts 2022)[O.21]

For ansatte, bortset fra Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

Der kan lokalt indgås aftale om, at lønnen udbetales hver 14. dag.

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

Bemærkning:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

For ansatte ved Københavns Kommunes kommunale institutioner:

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

Lønnen udbetales hver 14. dag. Lønnen skal så vidt muligt udbetales til, eller være disponibel for, den ansatte ved udgangen af den anden uge efter lønningsperiodens afslutning.

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

[O.21]Stk. 3A (Gældende fra 1. april 2022)

Lønnen udbetales månedsvi bagud.**[O.21]**

Stk. 4

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

§ 21. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for:

1. pædagogmedhjælpere, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 52 ugers sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,53 % **[O.21]**(pr. 1. april 2022: 13,72 %) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde,le, 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.

Stk. 2

Pædagogmedhjælpere, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 12, samt timelønnede pædagogiske assistenter omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 12, stk. 2, 5, 6, 7 og 8.

§ 22. Søgnehelligdage

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

Bemærkning:

Ved timelønsansættelse i et fast skema betales for de skemalagte timer, der falder på en søgnehelligdag.

Ved timelønsansættelse uden fast skema betales således:

1. Ved vikariater for en bestemt medarbejder i fuld omfang, betales efter den gennemsnitlige daglige arbejdstid for denne medarbejder.
2. Ved vikariater, der ikke er omfattet af nr. 1, beregnes aflønningen som et gennemsnit af de præsterede timer i de sidste 6 arbejdsdage op til søgnehelligdagen.

§ 23. Opsigelse

Stk. 1

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

Stk. 2

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

Bemærkning:

For ansatte ved Københavns Kommunes kommunale institutioner: Opsigelse skal afgives senest samme dag, som fratræden skal ske ved tjenestens ophør.

§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Timelønnede er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 13 ATP

§ 15 Arbejdstid mv.

§ 19, stk. 3 Kombinationsansættelse fsva. pædagogmedhjælpere

Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold (04.00).

Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Bemærkning:

Timelønnede har ikke krav på løn under sygdom, men er omfattet af Lov om sygedagpenge.

Kapitel 4. Elever

§ 25. Lovgrundlag

Dette kapitel omfatter elever som nævnt i § 1, stk. 1, litra d. Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

Bemærkning:

Elever, som gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1, følger bestemmelserne i Protokollat 1.

§ 26. Løn og lønberegning

Stk. 1

Månedslønnen for elever (ordinære) under uddannelse til pædagogisk assistent er:

		Løn pr. 1. april 2019 (31/3 2000-niveau)	[O.21] Løn pr. 1. april 2022 (31/3 2000-niveau)
Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:		7.938,28 kr.	7.979,2 kr.
Elever, som er fyldt 18 år, 13. og flg. må- ned:		8.431,33 kr.	8.472,25 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. må- ned:		6.321,56 kr.	7.979,2 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:		6.321,56 kr.	8.472,25 kr. [O.21]

Lønseddeltekst: Månedsløn

Overgang fra en sats til en anden sker den 1. i den efterfølgende måned.

Bemærkning:

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg efter § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 27. Løn til voksnelever

Stk. 1

[O.21] Gældende 1. april 2021 – 31. marts 2022:

Elever, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med voksnelevløn, jf. stk. 2. **[O.21]**

[O.21] Gældende fra 1. april 2022:

Elever aflønnes i uddannelsesforløbet som voksnelev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, jf. stk. 2. **[O.21]**

Med 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse forstås i denne sammenhæng, at eleven inden for de seneste 4 år før elevkontraktens indgåelse har været beskæftiget sammenlagt 1 år som:

- a) pædagogmedhjælper,
- b) dagplejer,
- c) omsorgs- og pædagogmedhjælper,
- d) klubmedarbejder,
- e) legepladsmedarbejder,
- f) ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til Protokollat 1 til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.
- g) 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%.

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Lønnen for vokselever er løntrin 13 + 1.552 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønnen for vokselever ansat i Københavns Kommunes kommunale institutioner, der er under uddannelse til pædagogisk assistent, er løntrin 13 + 1.052 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

Bemærkning:

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg efter § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

Stk. 3

Kommunen/institutionen kan herudover beslutte at aflønne elever, der ved elevkontraktens indgåelse (pr. 1. april 2022: ved elevforholdets start) er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, med vokselevløen.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 28. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

§ 29. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2

Elever efter denne overenskomst er omfattet af de samme regler om tilrettelæggelse af tjenestensen og opgørelse af arbejdstiden, som gælder for det pædagogiske personale ansat på praktikstedet.

Bemærkning:

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

For elever aflønnet efter §§ 26 og 27 inkluderer lønnen godtgørelse for arbejde i aften-, og nat og weekendperioden.

Stk. 3

Ved elevens 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.

§ 30. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes organisationen skriftligt herom.

Bemærkning:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes til:

FOA – Fag og Arbejde
CVR-nummer: 46024516

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

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

§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

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

§ 14 ATP

§ 16 Barns 1. og 2. sygedag

§ 17, stk. 1 Tjenestefrihed

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06)
2. Aftale om befordringsgodtgørelse for elever (28.01)

Bemærkning:

Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interesseløst og gennemsnit-løngaranti i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk personale (09.06).

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

Aftalerne i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplyst i Bilag B.

Stk. 4 Ferie

Ferie afholdes i videst muligt omfang uden for praktikperioden.

Bemærkning:

Praktiktjenesten reduceres op til i alt 6 uger i det omfang, den pågældende afholder ferie, jf. ferieaftalen (05.12) eller 6. ferieuge, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. (05.11). Dette gælder, uanset om ferien eller 6. ferieuge afholdes med eller uden løn.

Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

§ 32. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra den 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3

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

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For
FOA - Fag og Arbejde
Kim Henriksen

Protokollat 1 – Elever (EUV 1)

§ 1. Område

Dette protokollat omfatter elever som nævnt i overenskomstens § 1, stk. 1, litra e.

Protokollat omfatter ansatte pædagogmedhjælpere,

- der i overensstemmelse med overenskomstens § 17, 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. 187 af 9. marts 2020.

Bemærkning:

Uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 er reguleret ved lov om erhvervsuddannelser for tiden lovbekendtgørelse nr. 1395 af 28. september 2020 samt bekendtgørelse nr. 526 af 27. april 2020 om den pædagogiske assistentuddannelse.

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 et forholdsmæssigt beløb.

Områdegruppe:	Løn 1. april 2015 (31/3 2000-niveau)	
	pr. dag	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 månedsvis bagud.

Lønnen er ikke-pensionsgivende, jf. dog § 3.

Nærværende bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

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

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

§ 3. Pension

For pædagogmedhjælpere, der gennemgår uddannelse til pædagogisk assistent som EVU 1, jf. § 1, indbetales under uddannelsen det pensionsbidrag, som den pågældende oppebar forud for uddannelsens påbegyndelse. Indbetaling sker som anført i overenskomstens § 12, stk. 5.

§ 4. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes organisationen skriftligt herom.

Bemærkning:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes til:

FOA – Fag og Arbejde

CVR-nummer: 46024516

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

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

§ 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 kapitel 2 i Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, dog med undtagelse af overenskomstens §§ 4 - 8 samt §§ 15, 18A og 18B.

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 2 – Overgangsbestemmelser for pædagogmedhjælpere, der pr. 1. april 1998 overgik til Ny Løn

1. Pædagogmedhjælpere, der er ansat pr. 31. marts 1998 og overgår til nye lønformer pr. 1. april 1998, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.
2. Lønnen pr. 1. april 1998 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.
3. Med virkning fra den 1. april 1998 ydes der som overgangsordning til allerede ansatte pædagogmedhjælpere et overgangstillæg således:
4. Pædagogmedhjælpere på løntrin 13 ydes et ikke-pensionsgivende personligt overgangstillæg på 4.200 kr. (31/3 2000-niveau) årligt.
5. Pædagogmedhjælpere på løntrin 12 ydes et ikke-pensionsgivende personligt overgangstillæg på 1.200 kr. (31/3 2000-niveau) årligt.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i kvalifikations- og funktionsløn og udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

Bemærkning:

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

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 3 – Arbejdstidsregler for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes kommunale institutioner

§ 1. Arbejdstid mv.

Stk. 1

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

Stk. 2

For hver fulde 37 timers tjeneste, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling er udført i tiden kl. 17.00 - 06.00, ydes der 3 timers frihed.

Stk. 3

Den indtjente frihed afvikles ved tildeling af hele arbejdsfri dage, dvs. dage på hvilke der skulle have været udført tjeneste.

Stk. 4

Ved tildeling af sådanne fridage nedsættes den indtjente frihed med den tid, hvori der skulle have været udført tjeneste den pågældende dag. Såfremt der ikke var fastsat en bestemt arbejdstid nedsættes den indtjente frihed med 7,4 timer.

Stk. 5

Regnskabet over indtjent frihed opgøres en gang årligt for perioden 1. oktober - 30. september. Fratræder den ansatte indenfor perioden, opgøres regnskabet dog inden fratrædelsen.

Stk. 6

Den efter stk. 2 indtjente frihed skal være endeligt afviklet senest 31. marts det efterfølgende år. Såfremt friheden ikke er afviklet inden nævnte frist, ydes der for tilgodehavende indtjent frihed betaling efter satserne for overarbejde på udbetalings-tidspunktet.

Stk. 7

Såfremt der må ændres i normaltjenestens beliggenhed i forhold til den i tjenesteliste fastlagte, skal der gives et varsel på mindst 72 timer. Hvis dette varsel ikke overholdes ydes der en ikke-pensionsgivende godtgørelse for de omlagte timer på kr. 30,77 (31/3 2000-niveau).

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteliste ikke skulle være i tjeneste, men efter ændringen bliver normaltjenestetimer.

§ 2. Overarbejde

Stk. 1

For beordret overarbejde (dvs. tjeneste, der er pålagt en ansat ud over den i overenskomsten aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid) ydes betaling efter nedenstående regler:

Overarbejdsbetalingen pr. time beregnes på grundlag af en sats, der fremkommer ved at dividere løntrinnets årsløn med 1924.

Stk. 2

For overarbejde, der ikke godtgøres med fritid, ydes de i stk. 1 nævnte satser med tillæg af henholdsvis 50% og 100%.

De ved tillæg af 50% beregnede satser ydes for de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør på ugens 5 første hverdage (mandag-fredag) samt for de 2 første overarbejdstimer, som præsteres på lørdage før kl. 12.

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

Stk. 3

For beordret overarbejde, der godtgøres med fritid, ydes pr. time – ud over den nævnte fritid – tillæggene på henholdsvis 50% og 100% som nævnt i stk. 1.

Anvendelsen af satserne sker i overensstemmelse med de i stk. 1 nævnte regler.

Stk. 4

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

Stk. 5

Når en ansat tilsiges til at udføre overarbejde, skal dette meddeles vedkommende dagen forud. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 27,84 (31/3 2000-niveau).

§ 3. Merarbejde

Stk. 1

Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med normal timeløn (1/1924 af den pågældendes løn, omregnet til årsløn med fuldtidsbeskæftigelse). Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

Stk. 2

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

Stk. 3

Når en ansat tilsiges til at udføre merarbejde, skal dette meddeles vedkommende dagen forud. For manglende varsel til merarbejde ud over 1 time ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 27,84 (31/3 2000-niveau).

§ 4. Tillæg for forskudt arbejdstid

Stk. 1

For arbejde på hverdage mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 samt lørdage fra kl. 00.00 til 06.00 betales et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 19,47 pr. time (31/3 2000-niveau)(forskudttidsbetaling).

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

§ 5. Weekendgodtgørelse mv.

Stk. 1

For arbejde i tidsrummet fra lørdage kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage betales et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 42,57 pr. time (31/3 2000-niveau) (weekendtillæg).

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 6. Delt tjeneste

Stk. 1

Ansatte, hvis tjeneste er delt, således at den strækker sig ud over 11 timer regnet fra første tjenesteafsnits påbegyndelse til sidste tjenesteafsnits afslutning, oppebærer en ikke-pensionsgivende godtgørelse på kr. 5,55 pr. time (31/3 2000-niveau).

Stk. 2

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

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 4 – Kompetenceudvikling/Udviklingsplan

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

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

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

§ 1. Formål

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

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

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

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat 5 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For medarbejdere ansat 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 forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

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

§ 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 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

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

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

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

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

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

Bemærkning:

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

1. Aftalerne må kun vedrøre 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, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:

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

København, den 10. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Bilag A – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

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

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

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

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

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

- Samarbejdsevne
- Selvstændighed
- Engagement
- Kreativitet.

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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?	Omfatter elever?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej	Ja ¹
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja ²	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja ³
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja	Ja ⁴
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ⁵	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja ⁶	Ja ⁷
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja	Nej

¹ Se § 29 for supplerende bestemmelse.

² Se § 19 for supplerende bemærkning.

³ Se § 29 for supplerende bestemmelse.

⁴ Se § 29 for supplerende bestemmelse.

⁵ Kun omfattet af Kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager.

⁶ Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

⁷ Kun omfattet af bestemmelser om seniordage

27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Ja