

Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter

KL

Fagligt Fælles Forbund - 3 F

Socialpædagogernes Landsforbund

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Overenskomstens område.....	5
§ 1. Hvem er omfattet	5
§ 2. Hvor kan man ansættes.....	6
§ 3. Elever under den pædagogiske assistentuddannelse (PAU).....	7
Kapitel 2. Månedslønnede	7
§ 4. Personafgrænsning.....	7
§ 5. Funktionærlov	7
§ 6. Løndannelsen	7
§ 7. Grundløn.....	8
§ 8. Funktionsløn.....	8
§ 9. Kvalifikationsløn.....	10
§ 10. Resultatløn	11
§ 11. Ansatte ved undervisningsinstitutioner	11
§ 12. Deltidsbeskæftigelse.....	11
§ 13. Lønudbetaling	11
§ 14. Pension	12
§ 15. ATP	14
§ 16. Arbejdstid m.v.....	14
§ 17. Koloniophold og ferierejser.....	14
§ 18. Fraværsgodtgørelse	15
§ 19. Barns 1. og 2. sygedag	15
§ 20. Opsigelse	15
§ 21. Tjenestefrihed	17
§ 22. Arbejdstøj.....	17
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår.....	17
§ 23A. Supplerende ansættelsesvilkår.....	19
Kapitel 3. Timelønnede.....	20
§ 24. Personafgrænsning.....	20
§ 25. Løn, lønberegning.....	20
§ 26. Lønudbetaling til timelønnede.....	20
§ 27. Pension	20
§ 28. Arbejdstid m.v.....	21
§ 29. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og andre familiemæssige årsager	21
§ 30. Opsigelse og sygdom.....	21
§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår.....	22
Kapitel 4. Løn- og ansættelsesvilkår for elever under pædagogisk assistentuddannelse (PAU).....	22
§ 32. Personafgrænsning.....	22
§ 33. Løn, lønberegning	22
§ 34. Ansættelsesbrev	23
§ 35. Arbejdstid under praktik.....	23
§ 36. Overarbejde	24
§ 37. Ferie.....	24
§ 38. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag.....	24

§ 39. Fraværs- og befordringsgodtgørelse.....	24
§ 40. Ophør af uddannelsesaftale	24

Kapitel 5. Ikrafttrædelsesbestemmelser24

§ 41. Ikrafttræden og opsigelse.....	24
--------------------------------------	----

Protokollat nr. 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob26

Protokollat nr. 2. Løn- og ansættelsesvilkår for omsorgs- og pædagogmedhjælpere der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som GVU (grunduddannelse for voksne)28

§ 1. Område.....	28
§ 2. Løn.....	28
§ 3. Pension	28
§ 4. Ferie.....	28
§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse	29
§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår	29
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse.....	29

Protokollat 3 Forskellige overgangsbestemmelser30

I Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse30

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

.....	30
§ 1. Hvem er omfattet	30
§ 2. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2011.....	31
§ 3. Fastfrysning af lønnen efter 1. april 2011.....	31
§ 4. Aftrapning af løn efter 1. april 2011 i forbindelse med væsentlig stillingsændring	31
.....	31
§ 5. Særligt vedrørende tjenestemænd	32
§ 6. Ikrafttræden og ophør.....	32

Protokollat nr. 4. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.....33

Bilag 1. Eksempler på funktioner og kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktions- og kvalifikationsløn36

Bilag 2. Kompetenceudvikling/udviklingsplan37

§ 1. Formål.....	37
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning.....	37
§ 3. Drøftelse.....	38

Bilag 3. Uddrag af Erhvervsuddannelseslovens bestemmelser i kapitel 7 om ophør af uddannelsesaftale39

§ 58.....	39
§ 60	39
§ 61	39
§ 62.....	40
§ 63	40

**Bilag 4. Ferie for Pædagogisk assistent-elever med uddannelsesaftale i
henhold til Lov om erhvervsuddannelser 41**

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter

- a) Omsorgs- og pædagogmedhjælpere
- b) Personer, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU) og
- c) Personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogiske assistent

i

1. KL's forhandlingsområde, der ansættes ved de i § 2, stk. 1, nævnte institutioner.
2. Selvejende institutioner nævnt i § 2 stk. 1, hvormed kommunen har indgået aftale.
3. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster.

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

Bemærkning:

Ved personer, der har gennemført Pædagogisk Grunduddannelse (PGU), forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført den pædagogiske grunduddannelse jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 851 af 24. september 1996 om den grundlæggende pædagogiske uddannelse til pædagogmedhjælper, dagplejer og omsorgsmedhjælper m.v.

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

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. 11, 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 Fagligt Fælles Forbund - 3F, Socialpædagogernes Landsforbund og FOA - Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

Overenskomsten omfatter ikke personale på eventuelle selvejende institutioner, der før overenskomstens udsendelse var omfattet af en anden overenskomst.

§ 2. Hvor kan man ansættes

Stk. 1

A. KL's forhandlingsområde bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune:

1. Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 67 stk. 2, 107 og 108.
2. Døgninstitutioner for børn og unge, jf. lov om social service § 67 stk. 1 og stk. 3 under forudsætning af, at der sker varetagelse af socialpædagogiske opgaver.
3. Ungdomscentre.
4. Aktivitets- og samværstilbud, herunder værksteder for voksne personer med betydelig og varig nedsat eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 103 og 104.
5. Observationsskoler.
6. Selvstændige kommunale institutioner efter lov om specialundervisning for voksne (LBK nr. 658 af 3. juli 2000) med undtagelse af kostskoler.

B. Københavns Kommune

1. Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 67 stk. 2, 107 og 108.
2. Døgninstitutioner for børn og unge, jf. lov om social service § 67 stk. 1 og 3.
3. Kommunale institutioner for stofmisbrugere.

Bemærkning:

FOA - Fag og Arbejde har tilkendegivet, at ansættelse på kommunale narkoinstitutioner ikke bør ske i stillinger, som primært kræver særlig pædagogisk uddannelse.

4. Aktivitets- og samværstilbud, herunder værksteder for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 103 og 104.

C. Frederiksberg Kommune

1. Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service §§ 67 stk. 2, 107 og 108.
2. Døgninstitutioner for børn og unge jf. lov om social service § 67 stk. 1 og 3.
3. Observationsskoler.

Stk. 2

Ansættelse efter overenskomsten kan først ske ved det fyldte 18. år.

Bemærkning:

Pædagogmedhjælpere ansættes til at bistå det pædagogiske personale med arbejde på institutionen.

§ 3. Elever under den pædagogiske assistentuddannelse (PAU)

Overenskomsten omfatter elever under loven om erhvervsuddannelser (for tiden lov-bekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011), jf. bekendtgørelsen om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik (for tiden BEK nr. 149 af 25. februar 2011).

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som

1. har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

Bemærkning:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2011 til og med den 1. november 2011 eller ansættelse fra den 15. april 2012 til og med den 15. maj 2012.

§ 5. Funktionærlov

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 20 Opsigelse og 23 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er til-lagt 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.

§ 6. Løndannelsen

Stk. 1

Lønssystemet består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 7, funktionsløn, jf. § 8, kvalifikationsløn, jf. § 9 og resultatløn, jf. § 10.

Stk. 2

De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 3

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

§ 7. Grundløn

Stk. 1

Grundløn er aftalt mellem de centrale aftale- og overenskomstparter for den enkelte stillingsgruppe eller en flerhed af stillingsgrupper. Grundlønnen dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuelt nyansat.

Bemærkning:

Princippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den lokale lønfastsættelse. Der skal derfor ved indgåelsen af lokale aftaler tages stilling til, hvordan erfaring skal indgå i den samlede løndannelse.

Tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Stk. 2

[O.11] Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 1. april 2011	Løntrin pr. 1. januar 2012
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	15	15+750 kr.
Pædagogiske assistenter	21	21

Lønseddeltekst: Grundløn.

Lønseddeltekst (vedr. 750 kr.): Tillæg til grundløn.

Ændringen af grundlønnen for omsorgs- og pædagogmedhjælpere 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.

Personer med personlige lønordninger er ikke omfattet af ovennævnte lønændring.

[O.11]

§ 8. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionslønnen baseres på de funktioner, der er knyttet til jobbet og begrundes i de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger.

Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2

Til ansatte på lukkede/sikrede afdelinger eller afsnit er der centralt aftalt et pensionsgivende funktionstillæg, der udgør 8.700 kr. årligt.

Lønseddeltekst: Lukket/sikret afd.

Bemærkning:

Tillægget udbetales for tjeneste på de afdelinger, hvor det ydes til det omsorgs- og pædagogisk uddannede personale.

Stk. 3

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

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.

De sidste 2 sætninger i stk. 3 samt ovenstående bemærkning er flyttet hertil fra Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område.

Den hidtidige forståelse ændres ikke herved, ligesom opsigelsesbestemmelserne i Fællesaftalen er uændrede.

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

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Se bilag 2 for eksempler på funktioner, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn.

§ 9. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkeltes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2 Omsorgs- og pædagogmedhjælpere uden pædagogisk grunduddannelse/PAU

[O.11] Ansatte, der har opnået 2 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, indplaceres på løntrin 18 (pr. 1. januar 2012 løntrin 18 + 750 kr.). Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område indplaceres den ansatte på løntrin 21 + 1.240 kr. (pr. 1. januar 2012 løntrin 21 + 750 kr. + 1.240 kr.). [O.11]

Stk. 3 Pædagogiske assistenter

Efter 2 års erfaring indenfor overenskomstens område, ydes der et kvalifikationstillæg på tre løntrin svarende til løntrin 24. Efter 4 års erfaring som omsorgs- og pædagogmedhjælper indenfor overenskomstens område, ydes der et kvalifikationstillæg på yderligere tre løntrin svarende til løntrin 27 + 1.240 kr.

Bemærkning til stk. 2 og stk. 3:

Erfaring som omsorgs- og pædagogmedhjælper og pædagogisk assistent ved amtskommunal eller regional ansættelse medtælles.

Ved erfaring som pædagogisk assistent medtælles erfaring opnået som omsorgs- og pædagogmedhjælper.

Oversigt over lønforløbet for omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter:

	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere		Pædagogiske assistenter
	Løntrin pr. 1. april 2011	Løntrin pr. 1. januar 2012	Løntrin pr. 1. april 2011
Grundløn	15	15+750 kr.	21
2 års erfaring	18	18+750 kr.	24
4 års erfaring	21+1.240 kr.	21+1.240 kr.+750 kr.	27+1.240 kr.

Stk. 4

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt. 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 medarbejder, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

De sidste 2 sætninger i stk. 4 samt ovenstående bemærkning er flyttet hertil fra Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område.

Den hidtidige forståelse ændres ikke herved, ligesom opsigelsesbestemmelserne i Fællesaftalen er uændrede.

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-

pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Se bilag 2 for eksempler på kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om kvalifikationsløn.

§ 10. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 11. Ansatte ved undervisningsinstitutioner

Ansatte ved selvstændige kommunale undervisningsinstitutioner efter lov om specialundervisning for voksne, jf. § 2, stk. 1, nr. 6, udgør årslønnen - ved beskæftigelse med 7,4 time dagligt på skoledage - 92% af de i §§ 7, 8, 9 og 10 nævnte løndelev.

Såfremt det daglige timetal på skoledage er mindre end 7,4 time, foretages der forud for beregningen af de 92% en reduktion i forhold til de 7,4 time.

Bemærkning:

For pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ved undervisningsinstitutioner honoreres midlertidigt arbejde ud over det fastsatte timetal (f.eks. beordret og kontrolleret deltagelse i forældremøder eller lignende) med tilsvarende frihed eller normal timeløn (for arbejde ud over 10 timer pr. dag dog beregnet som overarbejde).

§ 12. Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

For deltidsbeskæftigede reduceres samtlige ovenfor nævnte løndelev i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 2

Deltidsbeskæftigede, som ud over den faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres enten med tilsvarende frihed eller med normal timeløn (1/1924). Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

§ 13. Lønudbetaling

Stk. 1

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:

Bestemmelsen om at lønnen udbetales månedsvis bagud, forstås således, at lønnen skal være til rådighed på sidste bankdag i en kalendermåned.

Stk. 2

Den 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”.

§ 14. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning for

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

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for

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

Stk. 3

Dokumentationspligten for forudgående kommunal/amtskommunal/regional ansættelse påhviler den ansatte.

Bemærkning:

For optjening af karenperiode se § 23, punkt 10, med tilhørende fortolkningsbidrag. Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karenperioden.

Stk. 4

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

Stk. 5

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,8 % **[O.11]** (pr. 1. januar 2012 13%) **[O.11]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Løn-specifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Bemærkning:

[O.11] Pensionsændringen pr. 1. januar 2012 indebærer, at alle ansatte med en pensionsprocent på 12,80 %, får en pensionsforhøjelse på 0,20 procentpoint. **[O.11]**

Stk. 6

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt, jf. dog § 8 stk. 3 og § 9 stk. 4.

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. 7

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 12 stk. 2, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 8

Pensionsbidrag indbetales som følger:

Ansatte ved de under § 2 stk.1., A.1, A.4:

"PensionDanmark", medmindre FOA – Fag og Arbejde til det enkelte personalekontor giver besked om indbetaling til "PenSam gruppen" på vegne af navngivne ansatte.

Ansatte ved de under § 2 stk.1, A. 2,3,5,6 B. 2 (selvejende) B. 3, C.1 (selvejende), C. 2,3:

"Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger (PKA)".

Ansatte ved de under § 2 stk. 1, B.1, B.2 (kommunale), B.4, C.1 (kommunale):

"PenSam Gruppen".

Stk. 9.

[O.11] Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 5, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1. **[O.11]**

Stk. 10

[O.11] Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012. Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv. **[O.11]**

Stk. 11

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

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

§ 15. ATP

For ansatte betales ATP-bidraget med A-satsen.

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

§ 16. Arbejdstid m.v.

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder.

Bemærkning:

Det forudsættes, at arbejdet tilrettelægges således, at der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende ved fremtidig antagelse af ansatte til varig beskæftigelse, tilbydes gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer.

Parterne er endvidere enige om at henstille, at arbejdet tilrettelægges på en sådan måde, at der i videst muligt omfang tages hensyn til den enkelte medarbejders ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid. Såfremt det ikke måtte være muligt at imødekomme den enkeltes ønske med hensyn til arbejdstidens omfang, henstilles det, at dette registreres med henblik på et senere tilbud om forøget beskæftigelse, jf. nedenfor.

Der er mellem parterne enighed om, at deltidsansættelse kun kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten. Udefra kommende kan efter drøftelse opnå deltidsbeskæftigelse.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for overførsel fra deltidsstilling til fuldtidsstilling eller om forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

§ 17. Koloniophold og ferierejser

Stk. 1

Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper gælder.

Bemærkning:

Aftalen gælder også i udlandet.

Stk. 2

Mellem kommunalbestyrelsen og den lokale afdeling for de i overenskomsten deltagende personaleorganisationer kan der indgås aftale om vilkår for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper.

Bemærkning:

Hvis der ikke lokalt opnås enighed, gælder bestemmelsen i stk. 1.

§ 18. Fraværsgodtgørelse

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

§ 19. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag og anden sygedag når følgende betingelser er opfyldt:

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

Bemærkning:

I vurderingen af, om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. og 2. sygedag.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1, har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

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

§ 20. 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.

Bemærkning:

Når en ansat afskediges, fordi stillingen inddrages, f.eks. hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal kommunalbestyrelsen tilstræbe at søge pågældende beskæftiget i en anden stilling.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afskedigelse fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til vedkommende organisation ved dens eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes vedkommende organisation skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis forvaltningsloven eller straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres vedkommende organisation herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Bemærkning:

Meddelelse om uansøgt afskedigelse skal indsendes til hovedforbundene på følgende adresser:

Fagligt Fælles Forbund – 3F
Kampmannsgade 4
1790 København V
e-mail: den.offentlige.gruppe@3f.dk

FOA - Fag og Arbejde
Stauings Plads 1-3
1790 København V
e-mail: forha001@foa.dk

Socialpædagogernes Landsforbund
Brolæggerstræde 9
1211 København K
e-mail: sl_sikker_fa@sl.dk

Underretning kan sendes pr. post eller som e-mail.

Parterne er opmærksomme på, at det kan være vanskeligt at vide den enkeltes organisationstilhørsforhold, og dermed til hvilken organisation sådanne skrivelser skal indsendes. Det er derfor aftalt med organisationerne, at de ufortøvet vil videresende sådanne skrivelser til rette organisation.

Spørgsmålet om opsigelsens rettidige fremkomst vil afhænge af datoen for modtagelsen i den første organisation.

Stk. 4

Vedkommende organisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Vedkommende organisation 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 vedkommende organisation 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 af Fagligt Fælles Forbund 3F/Socialpædagogernes Landsforbund/FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmand. 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 voldgifter, kap. 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 afskedigelsesnævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af afskedigelsesnævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 21. Tjenestefrihed

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet. Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 22. Arbejdstøj

Når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for ansatte efter institutionens skøn.

§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår(04.00) gælder (nummerringen henviser til protokollatets numre - numre i parentes henviser til afsnit i KL's Løn og Personale):

1. Ansættelsesbreve (04.11)

Bemærkning:

I ansættelsesbrevet skal tjenestestedet være angivet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.

2. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)(04.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50)**[O.11]**
9. Supplerende pension (04.72)
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. Gruppeliv (04.74)
12. Tilrettelæggelse af arbejdstiden (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85.)**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
20. **[O.11]**Ferie (05.12)**[O.11]**
21. Barsel mv. (05.13) og**[O.11]**Barselsudligning (05.14)**[O.11]**.
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.11]**Seniorpolitik (05.21)**[O.11]**

Bemærkning:

Se § 23A for supplerende bestemmelser.

De centrale parter henleder opmærksomheden på fordelene ved aktivt at arbejde med seniorpolitik. I den forbindelse kan der bl.a. tages udgangspunkt i Rammeaftale om seniorpolitik.

- 24 **[O.11]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)**[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)

Bemærkning:

Udgifter ved benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

26. **O.11**Kompetenceudvikling (05.31)**[O.11]** - se § 23A for supplerende bestemmelser.
27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41)**[O.11]** - se § 23A for supplerende bestemmelser.
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstviftaftalen (05.61)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
31. **[O.11]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80)**[O.11]**

32. [O.11]MED og tillidsrepræsentanter(05.86)[O.11]
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34 [O.11]Aftale om trivsel og sundhed (05.35)[O.11]
35. [O.11]Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)[O.11]
36. [O.11]Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i regionerne, der overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service.[O.11]

Stk. 2

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

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 41.11 [O.11].

§ 23A. Supplerende ansættelsesvilkår

Stk. 1 Seniorpolitik

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om seniordage, som giver de ansatte ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 59 år
- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med KTO. Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 58 år.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for KTO-seniordagene jf. Rammeaftale om seniorpolitik, KL's Løn og Personale, afsnit 05.21.

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

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

Stk. 2 Kompetenceudvikling

Omsorg- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. bilag 2.

Bemærkning:

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

lingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter-/videreuddannelse for faggruppen.

Stk. 3 Socialt kapitel

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 24. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som

1. har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

§ 25. Løn, lønberegning

Timelønnen beregnes i dagtjeneste som 1/1924 og i aften- og nattjeneste som 1/1768 af årslønnen efter §§ 7-9.

§ 26. Lønudbetaling til timelønnede

Stk. 1

Til timelønnede udbetales lønnen månedsvis bagud. Sker udbetaling gennem pengeinstitut, kan den ansatte bestemme, til hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres.

Bemærkning:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Stk. 2

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

Stk. 3

Den 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.”

§ 27. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning for ansatte, som

1. er fyldt 21 år, og
2. har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 1. juni 2002.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,8 % [O.11] (pr. 1. januar 2012 13%) [O.11] af de pensionsgivende lønlede. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Løn-specifikationen skal indeholde oplysninger herom.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående kommunal/amtskommunal/regional ansættelse påhviler den ansatte.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 23 punkt 10 med tilhørende fortolkningsbidrag (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for

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

Stk. 3

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 14 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional ansættelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 4

§ 14, stk. 4 - 11 finder tilsvarende anvendelse.

§ 28. Arbejdstid m.v.

Stk. 1

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl., beskæftiget ved døgninstitutioner m.v. gælder.

Stk. 2

Aftale omdeltagelse i koloniophold, lejrskoler og ferierejser for grupper gælder for timelønnede, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter.

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

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) samt kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager mv.

§ 30. Opsigelse og sygdom

Stk. 1

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves fra dag til dag.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår

De timelønsansatte er endvidere omfattet af følgende bestemmelser:

- § 6 Løndannelsen
- § 10 Resultatløn
- § 15 ATP
- § 21 Tjenestefrihed

- § 22 Arbejdstøj
- § 23 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra pkt. 7, 8, 21 (se dog § 29) og 24.

Kapitel 4. Løn- og ansættelsesvilkår for elever under pædagogisk assistentuddannelse (PAU)

§ 32. Personafgrænsning

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

§ 33. Løn, lønberegning

Stk. 1

Der udbetales til eleven en løn, der udgør følgende pr. måned (grundbeløb i 31/3 2000- niveau):

	1. år	2. år
Under 18 år	6.101,18 kr.	6.101,18 kr.
Over 18 år (fra den 1. i den efterfølgende måned)	7.797,85 kr.	8.294,67 kr.

Stk. 2

Elever som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæfti- gelse, aflønnes med voksenelevløn.

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

- Som omsorgs- og pædagogmedhjælper,
- som dagplejer, herunder hjemmedagplejer,
- som pædagogmedhjælper,
- som klubmedarbejder,
- som legepladsmedarbejder,

- som ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til protokollat I til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.,
- som pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold.

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

Eksempel:

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

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Voksenelever aflønnes på løntrin 15 [O.11] (pr. 1. januar 2012 løntrin 15 +750 kr.) [O.11].

Bemærkning:

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

Stk. 3

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikkens særlige beliggenhed (f.eks. i aften- og natperioden).

Stk. 4

Lønnen procentreguleres som anført i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, jf. dog § 42, stk. 3.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

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

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

§ 34. Ansættelsesbrev

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

Bemærkning:

Elevkontrakten udgør ansættelsesbrevet.

§ 35 Arbejdstid under praktik

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2

Ved tilrettelæggelse af praktikantens arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse.

Stk. 3

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

Stk. 4

Ved praktikantens deltagelse i feriekoloni og lejrskole medregnes 7,4 timer pr. dag.

§ 36. Overarbejde

Der ydes for overarbejde samme betaling/afspadsering som til en omsorgs- og pædagogmedhjælper på begyndelsesløn.

§ 37. Ferie

Aftale om ferie for kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Se bilag 4 for retningslinjer i forbindelse med ferie.

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

De for ansatte efter overenskomsten på praktikstedet gældende bestemmelser vedrørende løn under sygdom og barns 1. og 2. sygedag finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

§ 39. Fraværs- og befordringsgodtgørelse

De for ansatte efter overenskomsten på praktikstedet gældende regler om fraværs- og befordringsgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

§ 40. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

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

Stk. 2

Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder for elever, der starter deres uddannelse pr. 1. august 2008 eller derefter.

I bilag 3 ses et uddrag af de relevante bestemmelser vedr. ophør af uddannelsesaftale.

Kapitel 5. Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 41. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

[O.11] Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den 1. april 2011.

[O.11]

Stk. 2

[O.11] Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt. **[O.11]**

Stk. 3

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

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Ellen Lykkegaard

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Protokollat nr. 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Stk. 1

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapital, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3

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

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

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Ellen Lykkegaard

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj
Asbjørn Andersen

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

§ 1. Område

Dette protokollat omfatter ansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der er optaget og påbegyndt uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som GVU og som er berettiget til godtgørelse i henhold til LBK 772 af 27.juni 2007 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

I forbindelse med indgåelse af aftale om GVU, drøftes vilkår for tilbagevenden ved eventuel afbrydelse af uddannelsen med den ansatte.

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

§ 2. Løn

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

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

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

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

Såfremt paterne aftaler at regulere lønnen i overenskomstperioden udsendes rettelsesblad. Nærværende bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

§ 3. Pension

For omsorgs- og pædagogmedhjælpere der gennemgår pædagogisk assistent uddannelsen som GVU, jf. § 1, sker der under uddannelsen, indbetaling af det pensionsbidrag, som den pågældende oppebar forud for uddannelsens påbegyndelse.

§ 4. Ferie

Såfremt omsorgs- og pædagogmedhjælperen er berettiget til løn under afholdelse af ferie i uddannelsesperioden ydes den løn, der udbetales under GVU.

§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse

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

§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår følger af overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter dog med undtagelse af overenskomstens §§ 6-10 samt § 14.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

[O.11] Protokollatet har virkning fra den 1. april 2011.[O.11]

Stk. 2

[O.11] Protokollatet omfattes af bestemmelserne om opsigelse i § 42, stk. 2 i overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter pr. 1. april 2011.[O.11]

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Ellen Lykkegaard

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Protokollat 3 Forskellige overgangsbestemmelser

I Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse

Stk. 1

Ansatte pr. den 31. marts 2000, der overgår til nyt lønsystem den 1. april 2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

Aftale om lønforbedringer af decentral løn eller andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2

Med virkning fra den 1. april 2000 ydes der - som en personlig overgangsordning til de allerede ansatte, der pr. den 31. marts 2000 er indplaceret på løntrin 15 og løntrin 17 - ét løntrin.

Stk. 3

Med virkning fra den 1. april 2000 ydes der - som en personlig overgangsordning til de allerede ansatte, der pr. den 31. marts 2000, har været aflønnet efter løntrin 9 i ét år eller mere - et ikke-pensionsgivende tillæg på 2.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Overgangstillæg.

Stk. 4

Overgangstillægget/-trinnet kan ikke modregnes i funktions- eller kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet/kommunen. Overgangstillægget/-trinnet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

Stk. 5

Ved overgang til nyt lønsystem den 1. april 2000 ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der indgås snarest muligt lokal(e) aftale(r), der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. den 1. april 2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nyt lønsystem pr. den 1. april 2000 er indgået lokal(e) aftale(r) til erstatning for de nævnte aftaler, videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.

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

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter ansatte

- a) som i perioden til og med 31. marts 2011 overgik til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service,
- b) som før overgangstidspunktet var omfattet af Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og 3F, SL og FOA,
- c) som opfyldte betingelserne for at være omfattet af Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indgået mellem KL og 3F, SL og FOA (NIS 64.41).

Bemærkning:

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

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

Stk. 1

Pr. 1. april 2011 indplaceres den ansatte lønmæssigt i Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indgået mellem KL og 3F, SL og FOA (NIS 64.41).

Stk. 2

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indgået mellem KL og 3F, SL og FOA (NIS 64.41) er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres. Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter reglerne i den kommunale overenskomst eller aftale i det omfang, tillægget udligner lønde, der tidligere var pensionsgivende.

§ 3. Fastfrysning af lønnen efter 1. april 2011

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

§ 4. Aftrapning af løn efter 1. april 2011 i forbindelse med væsentlig stillingsændring

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af overflytningen, kan kommunen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra 1. april 2011 og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

Bemærkning:

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

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

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

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

§ 5. Særligt vedrørende tjenestemænd

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

Bemærkning:

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

§ 6. Ikrafttræden og ophør

[O.11] Bestemmelserne under II kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt. [O.11]

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Ellen Lykkegaard

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Protokollat nr. 4. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

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

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller 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 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 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Kristian Simonsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Ellen Lykkegaard

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Asbjørn Andersen

Bilag 1. Eksempler på funktioner og kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktions- og kvalifikationsløn

Funktioner:

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn, kan nævnes:

- Funktion i assistentstillinger.
- Arbejde i vagter uden deltagelse af uddannet personale.
- Opgaver med varetagelse af klienternes interesser, f.eks. kontakt til pårørende m.fl.
- Særlige vilkår for arbejdets udførelse, f.eks. vanskelige klienter eller forhold omkring arbejdets tilrettelæggelse.
- Ansvar for specielle opgaver.
- Administrative og planlægningsmæssige opgaver.
- Praktikvejledning.
- Oplæring af nye ansatte.
- Andre særlige forhold som findes relevante.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Kvalifikationer:

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan f.eks. være:

- Erfaring fra både ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked.
- Erfaring erhvervet i nuværende stilling.
- Efteruddannelse og kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter.
- Specialviden i øvrigt af betydning for udførelsen af jobbet.
- Flexibilitet.
- Andre kvalifikationer, som findes relevante.

Mulighed for at indgå forhåndsftaler:

Aftale om lokal anvendelse af nye lønformer indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede personaleorganisationer.

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Der skal således ikke indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsaftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejdere, der hidtil har udført funktionen/opgaven.

Bilag 2. Kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

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

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

§ 1. Formål

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

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

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

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bilag 3. Uddrag af Erhvervsuddannelseslovens bestemmelser i kapitel 7 om ophør af uddannelsesaftale

Bilaget er gældende for pædagogisk assistent-elever med uddannelsesaftale i henhold til lovbekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011 om erhvervsuddannelser:

§ 58.

Stk. 1

Eleven og virksomheden kan indgå aftale om forlængelse af uddannelsestiden med et bestemt tidsrum, hvis en elev

- 1) på grund af sygdom er fraværende fra praktikvirksomheden i mere end 10 procent af den fastsatte uddannelsestid,
- 2) er fraværende fra virksomheden på grund af supplerende skoleundervisning efter §24, stk.3 og 4, og §51, stk.1,
- 3) har orlov i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption efter lovgivningen herom eller
- 4) har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold.

Stk. 2

Medfører en aftale efter stk.1, at uddannelsestiden forlænges med mere end fraværperioden, er aftalen kun gyldig, hvis det faglige udvalg godkender den.

Stk. 3

Er der ikke enighed mellem eleven og virksomheden om forlængelse i anledning af fraværperioder som nævnt i stk. 1, kan det faglige udvalg efter anmodning fra en af parterne forlænge uddannelsestiden med et af udvalget fastsat tidsrum.

§ 60

Stk. 1

En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 61

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 62

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

§ 63

Stk. 1

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

Bilag 4. Ferie for Pædagogisk assistent-elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser

Henvisninger til ferieaftalen er til Aftale om ferie for personale ansat i kommuner indgået mellem KL og KTO.

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

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

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

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

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

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

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

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

Hvis eleven efter endt uddannelse ikke umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet pædagogisk assistent, eller ansættes ved en anden ansættelsesmyndighed eller

umiddelbart fortsætter ansættelsen på timelønsvilkår efter overenskomstens bestemmelser herom, skal der ske afregning med 12 1/2% feriegodtgørelse efter ferieaftalens § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5% for 6. ferieuge, jf. ferieaftalens § 44, stk. 3.