

# Overenskomst

Accountor Institutionservice A/S

- Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ansat ved privat- og puljeinstitutioner, der drives i henhold til Dagtilbudsloven

# Indhold

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

Overenskomst mellem Accountor Institutionservice A/S og FOA

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og FOAs trykkeri

Tryknummer: 1321

§ 20. Pension	21
§ 21. ATP	22
<b>Kapitel 4</b>	<b>22</b>
§ 22. Koloni	22
§ 23. Arbejdstid	23
<b>Kapitel 5</b>	<b>25</b>
§ 24. Tillidsrepræsentanter	25
§ 25. Arbejdsmiljøorganisationen	27
§ 26. Ledelse og samarbejde	28
§ 27. Kompetenceudvikling	29
§ 28. Opsigelse af månedslønnede	30
§ 29. Opsigelse af timelønnede	32
§ 30. Forhandlingsforhold	32
§ 31. Forhandlingstvister	33
<b>Kapitel 6</b>	<b>34</b>
§ 32. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	34
<b>Protokollat nr. 1. Løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk assistent elever</b>	<b>35</b>
§ 1 Område	35
§ 2 Løn og lønberegning	35
§ 3 Løn til voksnelever	36
§ 4 Sygdom	37
§ 5 Arbejdstid	37
§ 6 Ophør af uddannelsesaftale	37
§ 7 Øvrige ansættelsesvilkår	38
§ 8 Ikrafttræden og opsigelse	38

<b>Protokollat nr. 2. Løn- og ansættelsesvilkår for pædagog-medhjælpere der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som erhvervsuddannelse for voksne (EUV 1)</b>	39
§ 1. Område	39
§ 2. Løn	39
§ 3. Pension	40
§ 4. Ophør af uddannelsesaftale	40
§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse	41
§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår	41
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse	41
 <b>Protokollat nr. 3 Datahåndtering</b>	 42



---

## Kapitel 1.

### § 1. Område

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

1. § 19, stk. 4 og 5 - Daginstitutioner og institutioner i henhold til dagtilbudsloven efter aftale med kommunalbestyrelsen:
2. § 52, stk. 4 og 5 - Fritidshjem og institutioner i henhold til dagtilbudsloven:
3. § 66 stk. 4 og 5 - Fritids- og ungdomsklubber, hvor der føres kontrol med børnenes fremmøde, samt
4. § 101 og § 102 - Puljeinstitutioner.

Ovenstående er gældende for ansatte i institutioner hvor institutionsbestyrelsen, ved allonge, har bemyndiget Accountor Institutionservice A/S til at indgå overenskomst for institutionen.

### § 2. Ansættelsesformer

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

Ved stillingsledighed skal deltidsansatte tilbydes mulighed for forøgelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid op til fuld tid - under hensyntagen til den enkelte ansatte og institutionens drift.

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

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

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

**Stk. 3** Tidsbegrænset ansættelse begrundet i andre forhold som f.eks. støttefunktion eller stillingsledighed kan forlænges én gang uden forudgående godkendelse

af FOA Fag og Arbejde. Forlængelsen skal dog minimum have et omfang svarende til det optjente opsigelsesvarsel.

**Bemærkning:**

Der henvises til lov om tidsbegrænset ansættelse, jf. lov nr. 370 af 28. maj 2003 med de ændringer, der følger af § 3 i lov nr. 1155 af 19. december 2003, specielt lovens § 5 hvoraf blandt andet fremgår, at fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold. Det gælder f.eks. fornyelse,

1. der skyldes uforudselige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud,
2. der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord, eller
3. der er nødvendig til løsning, herunder udbedring, af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter

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

---

## Kapitel 2.

### § 3. Funktionærloven

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

### § 4. Ansættelsesbevis

Institutionen skal ved ansættelser handle i overensstemmelse med lov om ansættelsesbeviser (Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdene).

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

### § 5. Ferie

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

**Stk. 2** Den ansatte optjener ret til fem ugers betalt ferie med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret – svarende til 15,42 timer for en fuldtidsansat. Ferieåret går fra 1. september til 31. august.

De fem ugers ferie afholdes som samtidighedsferie. Det betyder, at ferie kan afholdes løbende med optjening. Feriedage kan afholdes måneden efter, at de er optjent.

**Bemærkning:**

De fem ugers ferie afholdes fra 1. september til 31. december det følgende år [ferieafholdelsesperioden – 16 måneder].

**Stk. 3** Ved tiltræden eller fratræden på en anden dato end den 1. i en måned samt ved ansættelse af en kortere varighed end 1 måned, beregnes optjente ferietimer i forhold til ansættelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

Ved fuldtidsbeskæftigelse optjener den ansatte 0,514 ferietime pr. kalenderdag dog maksimalt 15,42 ferietimer pr. måneds ansættelse.

Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned, optjener den ansatte ferietimer som en forholdsmæssig del af optjente ferietimer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget.

**Stk. 4** Ferie kan afholdes som forskudsferie.

En arbejdsgiver og den ansatte kan aftale, at den ansatte kan holde betalt ferie på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent. Den afholdte ikke-optjente ferie fradrages i ret til betalt ferie, som derefter optjenes.

**Bemærkning:**

Der kan ikke aftales mere ferie afholdt på forskud, end der kan optjenes inden ferieårets udløb.

Fratræder den ansatte inden den forskudte ferie er optjent, vil der ske modregning i den ansattes løn og feriepenge ved en eventuel fratræden.

**Stk. 5** Til ansatte, der holder ferie med løn, ydes ferietillæg på 1 %.

Ferietillægget udbetales to gange årligt.

For perioden fra 1. september til 31. maj sker udbetaling sammen med lønnen for maj måned. Ferietillæg for den resterende del af ferieåret (fra 1. juni til 31. august) udbetales sammen med lønnen for august måned.



**Bemærkning:**

Udover ferietillægget på 1 % ydes et forhøjet ferietillæg på 0,95 %. Det forhøjede ferietillæg optjenes i et kalenderår, og udbetales senest med lønnen 1. maj det efterfølgende kalenderår.

**Stk. 6** Løn under ferie ydes med den fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Lønnen beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet jf. Ferieloven § 17.

**Stk. 7** Arbejdsgiveren og den ansatte kan aftale, at optjent ferie udover 20 dage (fire uger pr. år) kan overføres til følgende ferieafholdelsesperiode. En sådan aftale skal være skriftlig og kan omfatte såvel ét som flere på hinanden følgende år. Aftalen skal indeholde de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie.

**Stk. 8** Er en ansat helt eller delvist afskåret fra at holde optjent betalt ferie på grund af en feriehindring inden ferieafholdelsesperiodens udløb (31. december) overføres op til fire ugers årligt betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

**Bemærkning:**

Feriehindring er for eksempel sygdom og barsel.

**§ 5a. 6. ferieuge**

**Stk. 1** Der ydes et forhøjet ferietillæg på 0,95 %

Det forhøjede ferietillæg optjenes i et kalenderår og udbetales senest 1. maj det efterfølgende kalenderår.

**Bemærkning:**

Udover det forhøjede ferietillæg har den ansatte ret til særlig feriegodtgørelse på 1 % efter § 5.

**Stk. 2** Den ansatte optjener 0,42 dages ferie til 6. ferieuge for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår januar – december) – svarende til 3,083 6. ferieugetimer for en fuldtidsansat.

Den 6. ferieuge afholdes som forskudt ferie.

**Bemærkning:**

Den 6. ferieuge afvikles i afholdelsesperioden fra 1. maj til 30. april som følger efter optjeningsåret.

Den optjente 6. ferieuge afholdes efter den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette. Disse dage kan afholdes som enkelt dage. Det forudsættes, at den ansatte giver besked om afviklingen så tidligt som muligt.

**Stk. 3** Ved tiltræden eller fratræden på en anden dato end den 1. i en måned samt ved ansættelse af en kortere varighed end 1 måned, beregnes optjente 6. ferieuger i forhold til ansættelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

Ved fuldtidsbeskæftigelse optjener den ansatte 0,103 ferietimer pr. kalenderdag dog maksimalt 3,083 6. ferieuger timer pr. måneds ansættelse.

Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned, optjener den ansatte 6. ferieuger timer som en forholds-mæssig del af optjente 6. ferieuger timer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget.

**Stk. 4** Den 6. ferieuge kan, efter den ansattes ønske, udbetales ved afholdelsesperiodens udløb. Udbetaling sker efter skriftlig anmodning senest den 1. december.

**Bemærkning:**

I beregningen indgår de samme løndelev som ved fratræden.

**Stk. 5** For ansatte, der holder ferie med feriegodtgørelse, afregnes en kontant godtgørelse for optjent 6. ferieuge med et beløb, der udgør 2½ % af den ferieberettiget løn.

Løn under ferie ydes med den fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Lønnen beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet jf. Ferieloven § 17.

**Stk. 6** Ved fratræden afregnes en kontant godtgørelse for optjent ikke afholdt 6. ferieuge. Godtgørelsen udgør 2½ % af den ferieberettiget løn.

**§ 5b Sygdom og ferie.**

**Stk. 1** En ansat, der er syg eller sygemeldt, når ferien begynder, har ret til at få ferien suspenderet.

**Stk. 2** Hvis ferien suspenderes efter stk. 1, fastsætter arbejdsgiver efter drøftelse med den ansatte, hvornår erstatningsferien afholdes.

**Bemærkning:**

En ansat, der er syg, når ferien begynder, skal normalt sygemelde sig overfor arbejdsgiveren ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, medmindre der gælder andre regler om sygemelding for ansættelsesforholdet. Den ansatte kan til gengæld kræve ferien udskudt til senere afholdelse i en periode, der fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte.

**Stk. 3** En ansat omfattet af stk. 1, som bliver rask før den planlagte ferieperiode, er ovre, har ret til i forlængelse af sin raskmelding at holde den resterende del af den planlagte ferieperiode, såfremt den ansatte ved sin raskmelding giver besked herom.

**Stk. 4** En ansat, der har optjent 25 dages ferie, og som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage i ferieafholdelsesperioden. En ansat, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Den ansatte opnår ret til erstatningsferie fra den dag, hvor den ansatte meddeler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre særlige omstændigheder gør sig gældende. Kan erstatningsferie ikke holdes i ferieafholdelsesperioden på grund af sygdom, holdes ferien i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Det er den ansatte, der betaler den lægelige dokumentation.

## **§ 6. Anden frihed**

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

**Stk. 2** Efter anmodning i hvert enkelt tilfælde, og hvor det er foreneligt med tjeneestens 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 institutionens ledelse hurtigst muligt, dog minimum med et varsel på 2 kalendermåneder.

**Bemærkning:**

Parterne er enige om, at bestemmelserne vedr. kompetenceudvikling og kompetenceudviklingsplaner jf. § 27, naturligt giver adgang til at drøfte tjenestefrihed i henhold til § 6, **Stk. 2**

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

**§ 7. Seniorfridage**

De ansatte får ret til seniorfridage med sædvanlig løn fra og med det kalenderår, hvor de fylder 55 år. Dagene kan afvikles som halve eller hele fridage, og kan aftales overført til næste kalenderår. Retten omfatter medarbejdere, der er ansat i institutionen d. 1. januar det år seniorfridagene skal afholdes, jf. nedenfor.

Dagene fordeler sig således:

De kalenderår, hvor den ansatte fylder 55,56 og 57 år:	ret til 5 seniorfridage.
Det kalenderår hvor den ansatte fylder 58 år:	ret til 7 seniorfridage.
Det kalenderår hvor den ansatte fylder 59 år:	ret til 8 seniorfridage.
Fra og med det kalenderår, hvor den ansatte fylder 60 år:	ret til 9 seniorfridage.

Ikke-afholdte seniorfridage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre andet aftales.

Hvis arbejdsgiveren imidlertid har afvist at imødekomme tidspunktet for seniorfridagenes afholdelse, under henvisning til at arbejdets udførelse hindrer dette, overføres ikke-afholdte seniorfridage til det efterfølgende kalenderår.

Ikke-afholdte seniorfridage udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

**§ 8. Barsel**

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

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

**Bemærkning:**

Bestemmelsen omfatter alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold. Det er ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn,

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

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

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

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

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

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

Moderen har ret til 6 uger med sædvanlig løn.

Faderen har ret til 7 uger med sædvanlig løn.

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

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

Fraværet afholdes inden barnets 46. uge.

**Stk. 8** Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Hvis moderen efter fødslen, lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

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

Pr. den 1. april 2022 gælder følgende:

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død. Udnyttes retten efter denne bestemmelse udsættes retten til fravær med løn efter stk. 6 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

Hvis moderen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

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

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

Ønsker den ansatte efterfølgende at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiver på ny varsles uden ugrundet ophold.

En ansat som ønsker at overgå fra fravær efter stk. 8 til fravær efter stk. 7 for et andet barn, skal underrette sin arbejdsgiver om dette senest 4 uger inden udløbet af det varslede fravær. Hvis det varslede fravær er under 4 uger, skal den ansatte uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiver om overgang til fravær efter stk. 7.

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

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

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

**Stk. 12** Der indbetales pensionsbidrag til ansatte under barselsorlov i den ulønnede del af fraværperioden (dagpengeperioden).

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 22 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales der tilsvarende forholdsmæssigt.

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

## § 9. Adoption

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

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

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

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

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

Pr. den 1. april 2022 gælder følgende:

Hvis barnet dør inden de fyldte 18 år, har hver af adoptanterne, herunder kommende adoptanter, ret til sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død.

Udnyttes retten efter denne bestemmelse udsættes retten til fravær med løn efter stk. 4 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år.

En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi det adopterede barn dør inden det fyldte 18 år jf. stk. 6 skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om fraværet, herunder fraværets længde. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny.

Ønsker den ansatte efterfølgende at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiver på ny varsles uden ugrundet ophold.

En ansat som ønsker at overgå fra fravær efter stk. 4 til fravær efter stk. 3 for et andet barn, skal underrette sin arbejdsgiver om dette senest 4 uger inden udløbet af det varslede fravær. Hvis det varslede fravær er under 4 uger, skal den ansatte uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiver om overgang til fravær efter stk. 3.

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

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

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

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

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 22 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales der tilsvarende forholdsmæssigt.

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



## § 10. Barns 1. og 2. sygedag

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

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

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

**Stk. 3** Der kan indgås lokale aftaler om muligheden for 2 sygedage pr. barnets sygeperiode, som er tilpasset institutionens og personalets ønsker og behov. Aftalen indgås mellem de lokale parter jf. § 30 stk. 2. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, drøftes oplægget til en aftale på et personalemøde med SU-status inden aftalen indgås med FOA's lokale afdelinger.

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

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

### **Bemærkning:**

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

## § 11. Omsorgsdage

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

### **Bemærkning:**

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

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

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

**Bemærkning:**

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

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

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

## **§ 12. Yderligere ret til frihed med løn**

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

**Stk. 2** Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter barselsloven er opfyldt.

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

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

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

**Stk. 4** Ved forældre forstås biologiske forældre, registrerede medmødre, plejeforældre, adoptivforældre eller personer der har forældremyndigheden.

**Stk. 5** Ansatte som er berettiget til hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste i henhold til § 42 i Lov om social service, har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder dækning af tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

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

**Bemærkning:**

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

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

**§ 13. Dækning af udgifter**

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

---

## Kapitel 3

**§ 14. Lønskala m.v.**

De ansatte aflønnes efter "Aftale pr. 1. april 2021 om lønninger for kommunalt ansatte" med bilag. Aktuelle lønsatser findes på FOA's hjemmeside; [www.FOA.dk](http://www.FOA.dk)

**§ 15. Lønninger**

**Stk. 1** Pædagogmedhjælpere indplaceres, efter optjent anciennitet inden for institutionsområdet, i et løntrinsforløb; 15, 17, 19 og 20 + kr. 1.700 i 31/3-2000-niveau i årligt grundbeløb. Alle trin er 2-årige.

Pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere med PGU indplaceres, fra den 1. i måneden efter uddannelsen, i et løntrinsforløb; 21, 23, 25 og 26 + kr. 1.700 i 31/3-2000-niveau i årligt grundbeløb. Alle trin er 2-årige.

**Bemærkning:**

Ved erfaring som pædagogisk assistent medtælles erfaring som pædagogmedhjælper.

**Stk. 2** Der ydes ansatte pædagogmedhjælpere et årligt grundlønstillæg på kr. 2.800 i 31/3-2000-niveau.

Pr. 1. april 2022 udgør/forhøjes tillægget til følgende:

Løntrin 15: kr. 2.800 [31/3-2000-niveau]

Løntrin 17 og 19: kr. 5.040 [31/3-2000-niveau]

Løntrin 20: kr. 6.740 [31/3-2000-niveau]

Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad.

Der ydes ansatte pædagogiske assistenter et årligt grundlønstillæg på kr. 3.000 i 31/3-2000 niveau.

Pr. 1. april 2022 udgør/forhøjes tillægget til følgende:

Løntrin 21: kr. 3.000 [31/3-2000-niveau]

Løntrin 23 og 25: kr. 5.240 [31/3-2000-niveau]

Løntrin 26: kr. 6.940 [31/3-2000-niveau]

Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad.

**Stk. 3** Ansatte, der

- varetager særlige opgaver i forhold til støttekrævende børn [f.eks. som støt-tepædagogmedhjælpere] ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 12.900 [31/3-2000-niveau]. Tillægget ydes med  $\frac{1}{2}$  for hver påbegyndt måned støtteforholdet har varet.

**Stk. 4** Ansatte, der

- varetager tillidsrepræsentanthverv - det forudsættes, at FOA's tillidsrepræsen-tantuddannelse gennemføres hurtigst muligt efter valget ydes et årligt pensionsgivende tillæg på, kr. 6.400 [31/3-2000-niveau]. Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

- varetager hverv som arbejdsmiljørepræsentant ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 3.200 [31/3-2000-niveau].

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Pr. 1. april 2022 forhøjes tillægget til kr. 6.400 [31/3-2000-niveau].

- varetager hverv både som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant ydes samlet et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 7.875 [31/3-2000-niveau]. Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Pr. 1. april 2022 forhøjes tillægget til kr. 9.500 [31/3-2000-niveau].

**Bemærkning:**

Præcisering af TR/AMR-tillæg i forbindelse med institutioners overgang til overenskomsten med Accountor Institutionservice A/S:

Hvis TR/AMR allerede får tillæg for hvervet i forbindelse med institutionens overgang til overenskomsten med Accountor Institutionservice A/S, skal TR/AMR ikke have to tillæg for samme hverv.

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

Hvis TR/AMR får mere end det aftalte i overenskomsten med Accountor Institutionservice A/S

så skal TR/AMR have det i overenskomsten med Accountor Institutionservice A/S aftalte TR/AMR-tillæg plus differencen som et personligt tillæg. I det tilfælde, at TR/AMR-tillæg forhøjes ved senere overenskomster udlignes der i det personlige tillæg.

- med virkning fra 1. april 2022 deltager med eller uden stemmeret i en institutions bestyrelse/forældrebestyrelse ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 2.000 [31/3-2000-niveau].

**Stk. 5** Ansatte, der

- varetager praktikevejlederfunktion i forhold til PAU-uddannelsen. ydes et årligt pensionsgivende tillæg på, kr. 6.400 [31/3-2000-niveau]. Tillægget ydes pr. studerende og med  $\frac{1}{2}$  for hver påbegyndt måned. Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

**Stk. 6** Ansatte, der forud for ansættelsen i institutionen har erhvervet særlige erfaringer eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse, kan gives et pensionsgivende kvalifikationstillæg.

**Stk. 7** Lønninger for ansatte kan efter lokal aftale forhøjes, lige som der lokalt kan aftales pensionsgivende funktions- eller kvalifikationstillæg for:

- varetagelse af særlige funktioner [arbejdsrelaterede og/eller særlige ansvars-områder]
- kvalifikationer [uddannelse, erfaring mv.].

Funktionstillæg ophører med udløbet af den måned hvor funktionen ophører.

**Stk. 8** Der kan lokalt aftales resultatlø, der alene kan udmøntes i midlertidige tillæg eller som engangsvederlag.

## **§ 16. Lønudbetaling m.v.**

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

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

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

## **§ 17. Deltidsbeskæftigede**

Lønnen til en deltidsbeskæftiget beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede. Ved arbejde udover den aftalte arbejdstid afregnes enten med tilsvarende frihed eller med merarbejdsbetaling. Merarbejdsbetaling er pensionsgivende.

### § 18. Aflønning af timelønnede

**Stk. 1** For timelønnede udgør timelønnen  $\frac{1}{1924}$  af den årlige løn efter § 15.

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

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

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

### § 19. Overgangsbestemmelser

Ansatte, der ved overgangen til nærværende overenskomst, er aflønnet højere end det, der fremgår af bestemmelserne i §15, bevarer denne aflønning som en personlig ordning. Lønnen kan dog med gældende opsigelsesvarsel (jf. § 3) fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen efter § 15.

### § 20. Pension

**Stk. 1** For månedslønnede pædagogmedhjælpere, der er fyldt 21 år, og pædagogiske assistenter oprettes der en pensionsordning i PenSam.

**Stk. 2** Det samlede pensionsbidrag udgør 13,69 % af lønnen efter § 15. Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsbidraget til 13,74% af lønnen.

**Stk. 3** For deltidsansatte er betalt merarbejde pensionsgivende.

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

**Stk. 5** Pensionsbidraget indbetales til pensionsordningen månedsvi i tilknytning til lønudbetalingen.

**Stk. 6** Den ansattes rettigheder er fastsat i Pensionsvedtægten for PenSam.

**Stk. 7** Hvor intet andet er nævnt er tillæg pensionsgivende.

## § 21. ATP

Der indbetales ATP bidrag efter de til enhver tid gældende regler og satser [A-sats].

Regler og satser findes her:

<https://virk.dk/vejledning/atp/atp-arbejdsgiver/atp-satser>.

---

## Kapitel 4

### § 22. Koloni

**Stk. 1** For koloniophold mv. med overnatning ydes et tillæg for hverdage på kr. 255,77 og for søgnehelligdage på kr. 511,53 [31/3-2000-niveau].

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

**Stk. 3** Ved koloniopholdet opgøres arbejdstiden som 7,4 time pr. dag modregnet skemalagt tid.

På dagen for koloniens start tillægges 50 % for timer frem til starttidspunkt for kolonien. Tilsvarende på slut-dagen for kolonien tillægges 50 % for timer efter koloniens sluttidspunkt.

#### **Bemærkning:**

Eksempel: Dagen for koloniens start er der mødetid kl. 07:00. Afgang til kolonien [starttidspunkt] kl. 12:00. De fem timer fra 07:00 til 12:00 tillægges 50 %. På slut-dagen for kolonien slutter mødetid kl. 15:00. Koloniens hjemkomst til institutionen [sluttidspunkt] kl. 13:00. De to timer fra kl. 13:00 til kl. 15:00 tillægges 50 %.

**Stk. 4** Der kan indgås lokale aftaler om koloniophold på den enkelte institution, som er tilpasset institutionens og personalets ønsker og behov.



Aftalen indgås mellem de lokale parter jf. § 30 stk. 2. såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, drøftes aftalen på et personalemøde med SU-status inden den indgås med FOA Fag og Arbejde.

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

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

### § 23. Arbejdstid

**Stk. 1** Arbejdstiden opgøres efter udløbet af et kalenderår med i alt 1924 timer.

De 1924 timer er bruttoopgørelsen, og i den indgår faste fælles arrangementer og møder samt ferie og fridage.

Deltidsansattes årsnorm forholdsregnes i forhold til den konkrete ansættelse.

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

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

Arbejdstimer om året efter kl.17	Årligt tillæg
Mellem 100 og 199 timer	kr. 5.200 [31/3-2000-niveau]
Mellem 200 og 299 timer	kr. 10.400 [31/3-2000-niveau]
Mellem 300 og 399 timer	kr. 16.300 [31/3-2000-niveau]
Mellem 400 timer og derover	kr. 22.400 [31/3-2000-niveau]

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

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

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

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

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

**Stk. 8** Der ydes et fast årligt arbejdstidstillæg på kr. 2.096,27 [31/3-2000-niveau] for arbejde på forskudte tidspunkter [natpenge], lørdags- og weekendtillæg, om- lagt og delt tjeneste samt tilfældigt, ikke beordret/planlagt, overarbejde. Tillægget ydes til personale ved institutioner hvis primære åbningstid er indtil kl. 18.00. Tillægget ydes uafhængigt af beskæftigelsesgrad.

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

**Stk. 9** Der kan lokalt indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse på den enkelte institution, som er tilpasset institutionens og personalets ønsker og behov. Aftalen indgås med tillidsrepræsentanten og drøftes på et personalemøde med SU-status. De lokale aftaler skal sikre, at arbejdsmiljøforhold indgår i arbejdstilrettelæggelsen, og der sker bedst mulig sammenhæng mellem driften, de ansattes arbejdsliv og familieliv. Forinden en lokalaftale kan træde i kraft fremsendes den til godkendelse hos FOA Fag og Arbejde på: foa@foa.dk  
Kopi af den godkendte aftale sendes til Accountor Institutionservice A/S.

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

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

---

## Kapitel 5

### § 24. Tillidsrepræsentanter

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

**Stk. 2** Institutioner med 4 eller færre fastansatte vælges der ingen tillidsrepræsentant med mindre begge parter ønsker det.

Ansatte efter denne overenskomst kan udgøre en samlet faggruppe og dermed opfylde betingelsen i stk. 1.

Ved ansatte forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Beskæftigelsesgraden betyder i denne sammenhæng intet.

**Stk. 3** Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med min. 6 måneders ansættelse. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation overfor Accountor Institutionsservice A/S. Accountor Institutionsservice A/S er berettiget til overfor organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker indenfor 3 uger efter, at Accountor Institutionsservice A/S har modtaget meddelelse fra organisationen.

Accountor Institutionsservice A/S indsigelsesret gælder kun for så vidt angår de formelle forudsætninger for valget.

Indsigelsen skal i givet fald sendes til FOA Fag og Arbejde med e-post på adressen: foa@foa.dk

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

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

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

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

Det skal sikres, at tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring finder sted, ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver, hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang, som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

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

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

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

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

**Stk. 12** En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Ved afskedigelse gives et udvidet varsel på 3 måneder, som tillægges den enkelte tillidsrepræsentants individuelle opsigelsesvarsel jf. § 28, stk. 1. Dvs. at en tillidsrepræsentant kan afskediges med et varsel på min. 6 måneder og maks. 9 måneder. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, gives det individuelle opsigelsesvarsel.

**Stk. 13** Forinden afskedigelse af en tillidsrepræsentant finder sted, skal sagen være forhandlet mellem FOA Fag og Arbejde og Accountor Institutionservice A/S. Forbundet tilsendes kopi af sindetskrivelse og retter henvendelse med forhandlingsanmodning hvis ønskes.

**Stk. 14** Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende i længere tid som f.eks. sygdom, ferie, orlov, kursus e.l., kan der, efter aftale med ledelsen, vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant. Stedfortræderen er, under sådanne funktionsperioder, omfattet af samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten, såfremt denne opfylder betingelserne for valg til tillidsrepræsentant.

## **§ 25. Arbejdsmiljøorganisationen**

**Stk. 1** Reglerne for arbejdsmiljøarbejdets organisering samt valg af arbejdsmiljørepræsentanter sker i henhold til, gældende lov om arbejdsmiljø, bekendtgørelse om virksomheders samarbejde om sikkerhed og sundhed, bekendtgørelse om arbejdets udførelse m.v.

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

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

**Stk. 4** Der bør lokalt indgås aftale mellem ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten til tidsforbruget for arbejdsmiljøarbejdet. Tidsforbruget inkluderer drøftelser og/eller møder med ledelsen omkring arbejdsmiljørepræsentantens forhold på institutionen.

**Stk. 5** På den årlige lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse, drøftes hvordan arbejdsmiljøorganisationens medlemmer (leder og arbejdsmiljørepræsentant) ret til 1½ dags arbejdsmiljørelevant uddannelse for året udmøntes, og hvordan uddannelse skal indgå i den lovpligtige kompetenceplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

**Stk. 6** Ved afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme regler som ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter efter § 24, stk. 12 og 13.

## § 26. Ledelse og samarbejde

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

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

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

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

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

Herudover skal der aftales retningslinjer for:

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

Det forudsættes, at indsatsen koordineres med sikkerhedsrepræsentanten.

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

- den seneste og den forventede udvikling i institutionens aktiviteter og økonomiske situation og fremtidsudsigter,
- situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet,
- information om institutionens beskæftigelsesforhold, herunder om risici for nednormeringer i personaleresourcerne og/eller andre forhold/planer der medfører større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen,

- beslutninger, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse,
- større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger,
- indførelse og brug af ny, samt ændring af bestående teknologi.

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

**Stk. 6** Det påhviler ledelsen at informere samarbejdsudvalget/på personalemødet med SU-status om budgetforslag, så der kan finde en grundig drøftelse sted. Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold. Informationen skal gives på en sådan måde, at der kan gennemføres en grundig drøftelse af de elementer, som eventuelt kan få konsekvenser for sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, og på så tidligt et tidspunkt at forslag og synspunkter fra medarbejderne kan indgå i ledelsens beslutningsgrundlag.

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

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

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

## **§ 27. Kompetenceudvikling**

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

**Stk. 2** Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at personalets kompetencer vedligeholdes og udbygges. Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse [fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante] og kompetenceudvikling i bredere forstand, og bør indgå som et naturligt element i den enkelte institutions personalepolitik.

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

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

**Stk. 5** Ledelsen fastlægger, i samarbejde med personalet og tillidsrepræsentanten, principper for gennemførelse af kompetenceudvikling og efteruddannelse af institutionens personale. Har institutionen en ansat der særligt varetager funktionen med udviklingsopgaver samarbejdes der med denne om implementering af kompetenceplanerne [inspirere, vejlede osv.].

Ved institutioner hvor Fonden er arbejdsgiver, indgår Fondsmålsætninger ligeledes i udgangspunktet for fastlæggelse af principperne for gennemførelse af kompetenceudviklingen.

**Stk. 6** Der skal i forbindelse med planlægningen af konkret kompetenceudvikling og efteruddannelse ske en drøftelse af elementer såsom:

- a) Betaling for deltagergebyr,
- b) Transportgodtgørelse,
- c) Udgifter forbundet med indkøb af bøger og lignende,
- d) Frihed i forbindelse med deltagelse i uddannelsen – herunder eksamensdage, forberedelse osv.,
- e) Samt eventuel inddragelse af den ansattes ret til voksenuddannelsesstøtte og muligheden for at opretholde ret til sædvanlig løn under uddannelse.  
[listen er ikke nødvendigvis udtømmende].

Elementerne skal indgå i en aftale, som sikrer at begge parter er bekendt med vilkårene for den aftalte kompetenceudvikling, og som beskriver hvilke elementer der finansieres af henholdsvis arbejdsgiver og medarbejder.

Aftalen indgås mellem de lokale parter, jf. § 30, med inddragelse af den konkrete ansatte, og sendes til de centrale parter til orientering.

## **§ 28. Opsigelse af månedslønnede**

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



**Stk. 2** Samtidig med, at der fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked i sager med tavshedsbelagte oplysninger, vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til FOA Fag og Arbejde ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

**Stk. 3** FOA Fag og Arbejde underrettes, evt. ved kopi af høringskrivelsen, skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede. Såfremt afskedigelsen er begrundet i tavshedsbelagte forhold, orienteres FOA Fag og Arbejde særskilt herom. Den nævnte underretning sendes til FOA Fag og Arbejde med e-post på adressen: foa@foa.dk

**Bemærkning:**

Meddelelse om påtænkt afskedigelse [”høringskrivelse”] skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt opsigelsesvarsel og årsagen til opsigelsen, og eventuelt kopi af sygelister.

**Stk. 4** Såfremt FOA skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller institutionens forhold, kan FOA Fag og Arbejdes lokale afdeling inden for en frist af 1. måned efter den meddelte opsigelse kræve spørgsmålet forhandlet med arbejdsgiveren.

**Bemærkning:**

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

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

**Stk. 6** Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af forbundet og 2 medlemmer udpeges af Accountor Institutionservice A/S. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

**Stk. 7** Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold, kan nævnet underkende opsigelsen og pålægge institutionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen.

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

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

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

## **§ 29. Opsigelse af timelønnede**

For timelønnede medarbejdere er de gensidige opsigelsesvarsler Ansættelsens varighed:

- Under 2 år: 7 kalenderdage
- Mindst 2 år, under 5 år: 14 kalenderdage
- 5 år og derover: 1 måned

## **§ 30. Forhandlingsforhold**

**Stk. 1** Accountor Institutionservice A/S og Forbundet FOA Fag og Arbejde udgør de centrale parter.

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

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

**Stk. 4** De lokale parter, jf. stk. 2, forhandler og aftaler alle lokale forhold hvor overenskomsten giver mulighed herfor. Der kan ikke lokalt indgås aftale der forringer de ansattes løn- og ansættelsesvilkår eller der strider imod aftaler der er indgået af

de centrale parter i øvrigt. Aftalen har først gyldighed ved underskrift af leder og en FOA-repræsentant. Kopi af indgåede lokale aftaler tilsendes de centrale parter. De lokale parter kan inddrage de centrale parter hvis der ikke kan opnås enighed ved den lokale forhandling.

**Stk. 5** De centrale parter, jf. stk. 1, kan underkende lokale aftaler der er i strid med stk. 4. Fortolkning af og brud på lokale aftaler behandles efter bestemmelserne i § 30, jf. dog stk. 7.

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

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

### **§ 31. Forhandlingstvister**

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

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

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

---

## Kapitel 6

### § 32. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

**Stk. 1** Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. april 2021 medmindre andet er anført i overenskomsten.

**Stk. 2** Overenskomsten kan opsiges med mindst 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst med virkning fra 1. april 2024.

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

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

**Stk. 5** En institution, der tilbagekalder sin bemyndigelse til Accountor Institutions-service A/S, jf. § 1, stk. 1, er omfattet af overenskomsten indtil opsigelse af overenskomsten er sket fra institutionens og /eller FOA Fag og Arbejdes side i overensstemmelse med stk. 1. - 4.

København, den 11. november 2021

For

**Accountor Institutionservice A/S**

*Erik Kabbeltved Præstegaard*

For

**FOA Fag og Arbejde**

*Kim Henriksen*

*Marianne Larsen*

## Protokollat nr. 1.

### Løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk assistent elever

#### § 1 Område

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser for tiden bekendtgørelse nr. 1395 af 28. september 2020 jf. bekendtgørelsen om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik.

#### Bemærkning:

Elever, som gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1, følger bestemmelserne i Protokollat 2.

#### § 2 Løn og lønberegning

**Stk. 1** Månedslønnen for elever (ordinære) under uddannelse til pædagogisk assistent er:

	Løn pr. 1. april 2019 [31/3 2000-niveau]	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. måned:	8.431,33 kr.	8.472,25 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	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.

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.

### § 3 Løn til voksnelever

#### **Stk. 1** 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.

#### 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**. 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 voksnelever er løntrin 15 + 1.552 kr. årligt [31/3 2000-niveau].

**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 voksnelevløn.

**Stk. 4** Lønnen udbetales månedsvis bagud.

**Stk. 5** De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

#### **§ 4 Sygdom**

Elever får løn under sygdom.

#### **§ 5 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.

**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.

#### **§ 6 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.

## **§ 7 Øvrige ansættelsesvilkår**

### **Stk. 1. Bestemmelser**

Elever er omfattet af følgende bestemmelser, som gælder for månedslønnede:

§ 21 ATP

§ 10 Barns 1. og 2. sygedag

§ 12, stk. 1 Tjenestefrihed

### **Stk. 2 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.

## **§ 8 Ikrafttræden og opsigelse**

**Stk. 1** Protokollatet har virkning fra den 1. april 2021.

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

København, den 11. november 2021

For

**Accountor Institutionservice A/S**

*Erik Kabbeltved Præstegaard*

For

**FOA Fag og Arbejde**

*Kim Henriksen*

*Marianne Larsen*



---

## **Protokollat nr. 2.**

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

#### **§ 1. Område**

Protokollat omfatter ansatte pædagogmedhjælpere,

- der i overensstemmelse med overenskomsten, 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 2018 (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 månedsvist 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 § 20.

### **§ 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 overenskomsten for pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter, dog med undtagelse af overenskomstens § 15 og § 23.

### **§ 7. Ikrafttræden og opsigelse**

**Stk. 1** Protokollatet har virkning fra den 1. april 2021.

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

København, den 11. november 2021

For

**Accountor Institutionservice A/S**

*Erik Kabbeltved Præstegaard*

For

**FOA Fag og Arbejde**

*Kim Henriksen*

*Marianne Larsen*

---

## **Protokollat nr. 3**

### ***Datahåndtering***

Der er enighed mellem parterne om, at bestemmelser i overenskomsten, og den sagsbehandling der knytter sig dertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med den til enhver tid gældende databeskyttelseslovgivning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen (GDPR) skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personfølsomme oplysninger i henhold til ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte

### **Ikrafttræden**

Protokollatet har virkning fra 1. april 2021

København, den 11. november 2021

For

**Accountor Institutionservice A/S**

*Erik Kabbeltved Præstegaard*

For

**FOA Fag og Arbejde**

*Kim Henriksen*

*Marianne Larsen*

**Accountor Institutionservice A/S**

Herlev Hovedgade 195

2730 Herlev

Telefon 3314 8890

E-mail: [info.ins@accountor.dk](mailto:info.ins@accountor.dk)

[www.frie.dk](http://www.frie.dk)

**FOA – Fag og Arbejde**

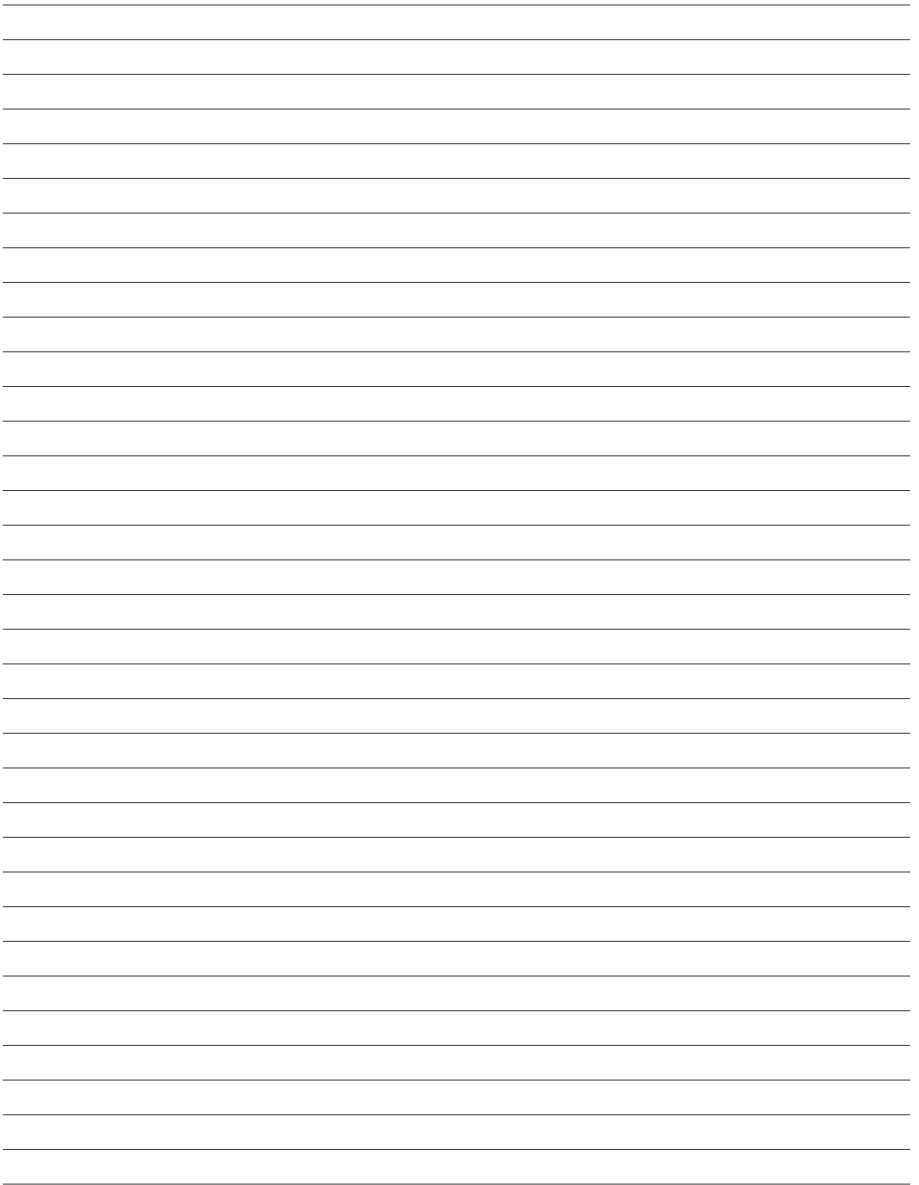
Stauings Plads 1

1790 København V

Telefon: 4697 2626

E-mail: [foa@foa.dk](mailto:foa@foa.dk)





AUGUST 2022

# Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2021-2024

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

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



**FOA**

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26  
[foa.dk](https://foa.dk)

## Pædagogisk Sektor

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