

# Overenskomst

- Pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne

Arbejdsgivernummer: 69.01 – Tryknummer: 1433



## Kære medlem af FOA

Overenskomst 2021-2024, som du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen 0.21 i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Overenskomsten indeholder også forklarende FOA-bemærkninger til nogle af overenskomstbestemmelserne.

Du finder en letforståelig beskrivelse af dine vilkår i din overenskomst på FOA.DK under fanen 'Råd og regler'. Her kan du også, under rubrikken 'I job', finde din løn i det digitale lønmagasin.

Udover denne overenskomst, er man som ansat omfattet af en række andre aftaler, der gælder for alle personalegrupper, beskrevet i bestemmelsen om øvrige ansættelsesvilkår. Disse aftaler kan findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

Venlig hilsen

FOA, FOA Overenskomst  
forha001@foa.dk

# Indhold

<b>Kære medlem af FOA</b>	3
<b>Kapitel 1. Områdeafgrænsning</b>	6
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten	6
§ 2. Hvor kan man ansættes	8
<b>Kapitel 2. Aflønning mv.</b>	9
§ 3. Løn	9
§ 4. Grundløn	10
§ 5. Funktionsløn	12
§ 6. Kvalifikationsløn	12
§ 7. Resultatløn	13
§ 8. Overgangsbestemmelser	14
§ 9. Funktionærlov	14
§ 10. Pension	14
§ 11. ATP	17
§ 12. Fritvalg [gældende fra 1. april 2022]	17
§ 13. Arbejdstid mv.	18
§ 14. Barns 1. og 2. sygedag	19
§ 15. Tjenestefrihed	19
§ 16. Udgifter ved tjenesterejser	20
§ 17. Opsigelse	20
§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår	24

Overenskomst mellem FOA, KL, BUPL og SL  
Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og  
FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 69.01  
Tryknummer: 1433

1433\_OK-Haandbog\_69.01\_Pæd\_udd\_personale\_lederstillinger\_KL\_25012022

<b>Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse</b>	26
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse	26
<b>Protokollat 1 - Forskellige overgangsbestemmelser</b>	27
§ 1. Overgangsbestemmelser ifm. overenskomstens ikrafttræden	27
<b>Protokollat 2 - Kompetenceudvikling/udviklingsplan</b>	29
§ 1. Formål	29
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	29
§ 3. Drøftelse	30
<b>Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob</b>	32
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	32
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere	32
<b>Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder</b>	34
<b>Bilag A - Oversigt over uddannelser</b>	37
<b>Bilag B - Oversigt over lederstillinger m.fl.</b>	39
<b>Bilag C - Vejledende bilag om Aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)</b>	44

## Indledning

Parterne har ved indgåelse af "Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne" tilvejebragt et overenskomstmæssigt grundlag, som tager højde for den opgaveløsning og de udfordringer, som kommunerne står over for inden for det pædagogiske område. Parterne forudsætter, at denne overenskomst bruges som det ansættelsesmæssige grundlag for ledere i de nye ledelsesformer.

Hensigten har tillige været at tilvejebringe et overenskomstmæssigt grundlag, der for den enkelte leder er en god ramme for varetagelsen af de pædagogisk-administrative ledelsesopgaver.

## Kapitel 1. Områdeafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten

**Stk. 1** Overenskomsten omfatter pædagoger, der ansættes som pædagogisk-administrative ledere

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

#### **Bemærkning:**

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

KL meddeler organisationerne, jf. stk. 9, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

**Stk. 2** Som pædagog anses efter denne overenskomst personer, der har gennemført uddannelsen til pædagog, jf. bekendtgørelse nr. 354 af 7. april 2017 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

**Bemærkning:**

I Bilag A er nærmere angivet hvilke uddannelser, herunder tidligere uddannelser, der i denne overenskomst anses for ligestillet med uddannelsen til pædagog.

**Stk. 3** Som pædagog anses endvidere personer med nordiske uddannelser svarende til stk. 2 og de i Bilag A angivne uddannelser.

**Bemærkning:**

Udgangspunktet er, at det er den ansættende myndighed, der foretager vurderingen af nordiske uddannelser.

**Stk. 4** Personer med uddannelser fra lande uden for Norden, der af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen vurderes niveaumæssigt at svare til uddannelsen til pædagog, kan omfattes af overenskomsten, såfremt den ansættende myndighed finder, at den pågældendes personlige kompetencer i øvrigt [fx sprogbeherskelse] er tilstrækkelige.

**Stk. 5** Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i stk. 2 – 4 nævnte uddannelser godkendes som ligestillet med uddannelsen til pædagog.

**Stk. 6** Den ansættende myndighed kan efter forudgående forhandling med den lokale afdeling af den forhandlingsberettigede organisation give dispensation fra uddannelseskravene til ansættelse efter denne overenskomst.

**Bemærkning:**

Det forudsættes, at pågældende person ikke er omfattet af anden overenskomst. Bestemmelsen kan alene anvendes ved besættelse af lederstillinger, der forud for den 2. april 2009 var omfattet af en overenskomst, som indeholdt mulighed for at give dispensation fra uddannelseskravene.

**Stk. 7** Det kan lokalt aftales, at andre stillinger med ledelsesopgaver omfattet af de i Bilag B nævnte overenskomster, fx mellemledere med selvstændigt ledelsesansvar, overgår til at blive omfattet af denne overenskomst.

**Stk. 8** Overenskomsten omfatter ikke:

1. tjenestemænd og reglementsansatte.
2. personer, der ansættes i administrative stillinger, som er dækket af andre overenskomster/aftaler.

**Stk. 9** For stillinger omfattet af denne overenskomst varetages forhandlings- og aftaleretten af BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, FOA – Fag og Arbejde og Socialpædagogerne.

**Bemærkning:**

De enkelte organisationer udøver forhandlingsretten inden for de områder, der hidtil har været overenskomstdækket af de respektive organisationer, jf. Bilag B. Såfremt der ikke er sikkerhed for hvilken organisation, der udøver forhandlingsretten for en konkret stilling, retter den ansættende myndighed/arbejdsgiveren henvendelse til de lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Henvendelsen ledsages af en beskrivelse af den pågældende stilling.

Det påhviler de lokale organisationer internt at afklare, hvem der udøver forhandlingsretten for den pågældende stilling og at meddele dette i enighed til den ansættende myndighed/arbejdsgiveren.

**§ 2. Hvor kan man ansættes**

**Stk. 1** Overenskomsten omfatter stillinger som leder, der forudsættes at indeholde faglige ledelsesopgaver og personaleledelse. Stillingen kan derudover indeholde dele af følgende elementer:

1. Administrativ ledelse.
2. Økonomisk ansvar.
3. Ansvar for tjenestetilrettelæggelse, ressourcefordeling o.l.

**Bemærkning:**

Det forudsættes, at kommunalbestyrelsen/bestyrelsen har truffet beslutning om, at de pågældende har ledelsesmæssige beføjelser.

**Stk. 2** Lederstillinger omfattet af denne overenskomst forekommer og kan forekomme på flere ledelsesniveauer især ved kommunens tilbud til børn, unge og voksne efter bl.a. lov om dagtilbud, lov om social service, lov om folkeskolen og lov om ungdomsskolen, herunder ved selvejende institutioner med driftsoverenskomst med kommunen.



Derudover kan lederstillingerne forekomme inden for områder, hvor de teoretiske og faglige kvalifikationer, der er en naturlig del af pædagoguddannelsen, er fundet væsentlige i forbindelse med stillingens opslag, stillingsbeskrivelsen eller stillingens besættelse.

**Bemærkning:**

Placeringen af det faglige ledelsesansvar drøftes, hvis én af de lokale parter ønsker dette.

Nedlægges stillinger, hvor kommunen/ansættelsesmyndigheden har placeret det faglige ledelsesansvar, orienteres den lokale afdeling af den forhandlingsberettigede organisation.

Øvrige stillinger, hvor der er tillagt ledelsesindhold (fx projekt- eller personalemæssige ledelsesfunktioner), forudsættes aflønnet som basispersonale efter de respektive overenskomster med anvendelse af funktionsløn herfor.

## Kapitel 2. Aflønning mv.

### § 3. Løn

**Stk. 1** Lønnen består af 4 elementer

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

**Stk. 2** Ledere er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område [09.06].
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti [09.21].

**Stk. 3** Lønnen til deltidsansatte beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsansatte.

**Bemærkning:**

Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid. Deltidsansættelse kan aftales mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden i det konkrete ansættelsesforhold.

**FOA-bemærkning:**

Deltidsansattes løn kan udregnes således:

$$\frac{\text{Månedsløn} \times \text{ugentlig arbejdstid}}{37} = \text{månedsløn på deltid}$$

Denne beregningsmetode gælder også i forhold til faste tillæg til lønnen, medmindre det lokalt er aftalt, at tillæg ydes med fuldt beløb også til deltidsbeskæftigede. Fast ekstra arbejde ud over det aftalte (merarbejde) kan ikke pålægges, men kun aftales. Indgås sådan en aftale bør ansættelsesgraden justeres tilsvarende. Tilfældigt forekommende, pålagt merarbejde medfører ikke ændring af ansættelsesgraden.

**Stk. 4** Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

**Stk. 5** Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

**FOA-bemærkning:**

Lønnen skal senest være til rådighed sidste bankåbningsdag inden månedens udgang.

**Stk. 6** De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikation: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidrag".

**§ 4. Grundløn**

Grundlønnen aftales lokalt, således at grundlønnen højst kan udgøre løntrin 50. Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget i stillingen. Lønseddeltekst: Grundløn

**Bemærkning:**

Lederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde.

Overordnet skal der ved grundlønssfastsættelsen tages hensyn til stillingens samlede ansvar og kompleksitet. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar. Grundlønssindplaceringen afspejler desuden det ledelsesmæssige ansvar og de ledelsesmæssige funktioner og opgaver i relation til bl.a. faglig pædagogisk ledelse, administrativ ledelse, personaleledelse og strategisk ledelse. Endvidere indgår i vurderingen stillingens samlede indhold, kompleksitet og omfang i forhold til kommunens størrelse og stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen.

Hvordan og i hvilket omfang aflønningen kombineres af lønelementerne grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn aftales lokalt.

Ved besættelse af lederstillinger skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Ved nybesættelse af lederstillinger er det den hidtidige aftalte løn for stillingen (grundløn og funktionsløn), der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

For nyoprettede lederstillinger må de lokale parter vurdere stillingsindholdet i forhold til de øvrige lederstillinger i kommunen og på grundlag heraf aftale en grundlønssindplacering og en eventuel forud fastsat funktionsløn. Når den konkrete stillingsindehaver er fundet, kan der herudover aftales supplerende funktionsløn og/eller kvalifikationsløn ud fra stillingsindehaverens forudsætninger, jf. overenskomstens § 5 og § 6.

De hidtidige stillingsbetegnelser og grundlønninger fremgår af Bilag B til overenskomsten. I praksis kan der være andre stillingsbetegnelser, som er henført til overenskomsten, ligesom nye stillingsbetegnelser kan opstå og tidligere stillingsbetegnelser kan bortfalde.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen bilægges i overensstemmelse med reglerne om interesselvister i fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område.

## § 5. Funktionsløn

**Stk. 1** Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn.

Funktionsløn baseres på de funktioner [arbejds- og ansvarsområde], der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

**Stk. 2** Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

### **Bemærkning:**

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

### **FOA-bemærkning:**

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant/ lokalafdeling [forhåndsftaler], hvilke funktioner der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der varetager funktionen uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

## § 6. Kvalifikationsløn

**Stk. 1** Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

**Stk. 2** Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

**Bemærkning:**

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

**Stk. 3** Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der lokalt indgås aftale om aflønning for gennemført pædagogisk diplomuddannelse [PD].

**FOA-bemærkning:**

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant/ lokalafdeling [forhåndsftaler], hvilke kvalifikationer der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der besidder en bestemt kvalifikation, uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

**§ 7. Resultatløn**

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

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

**FOA-bemærkning:**

Resultatløn kan anvendes som honorering for kvalitative og for kvantitative resultater. Et eksempel herpå kan være kollektiv bonus for opnåelse af mål, udarbejdet i fællesskab. En aftale om resultatløn skal ses som et supplement til medarbejderens løn og anvendes til at opnå nogle præcist afgrænsede mål.

## § 8. Overgangsbestemmelser

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg findes i Protokollat 1.

## § 9. Funktionærlov

For ledere gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 17. Opsigelse og § 18. Øvrige ansættelsesvilkår.

### *Bemærkning:*

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

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

### *FOA-bemærkning:*

Se § 17 Opsigelse, hvor der som FOA-bemærkning er redegjort for funktionærlovens opsigelsesvarsler. Disse varsler anvendes – ud over ved egentlig opsigelse – hvis arbejdsgiver vil gennemføre ændringer i ansættelsesvilkår, som indebærer væsentlige forringelser for den ansatte [f.eks. lønnedgang, ændring af mødetid fra f.eks. fast dagvagt til aften-/nat vagt].

## § 10. Pension

**Stk. 1** Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PBU, PKA eller Sampension/Pensam Liv for ansatte, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) **0.21** Indtil 1. april 2022: **0.21** 16,44 % af de pensionsgivende lønde, hvoraf  $\frac{1}{3}$  anses for den ansattes egetbidrag.
- b) **0.21** Pr. 1. april 2022:
  - 17,04 %, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse
  - 16,44 %, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 12
 af de pensionsgivende lønde, hvoraf  $\frac{1}{3}$  anses for den ansattes egetbidrag.

**0.21**

**Bemærkning:**

Pensionskassemedlemsskabet følger forhandlingsretten, jf. § 1, stk. 9, dvs. at ansatte i stillinger,

- som BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund har forhandlingsretten for, optages i PBU,
- som Socialpædagogerne har forhandlingsretten for, optages i PKA og
- som FOA – Fag og Arbejde har forhandlingsretten for, optages i Sampension/Pensam Liv.

En nyansat leder, der forud for ansættelsen har været optaget i én af de nævnte pensionskasser, kan vælge, at pensionsbidraget fortsat indbetales til denne pensionskasse.

Det skal af ansættelsesbrevet fremgå, til hvilken pensionskasse pensionsbidraget indbetales.

**Bemærkning:**

Ovennævnte mulighed for nyansatte ledere gælder de ledere, som tidligere har været optaget i en pensionskasse på en af de basisoverenskomster på pædagogisk område, som før 2. april 2009 var fælles med ledere, eller som tidligere har været ansat på en af de gældende basisoverenskomster.

**Stk. 2** Bestemmelserne i § 10 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, pensionerede reglementsansatte og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

**Bemærkning:**

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

**FOA-bemærkning:**

Undtagelsen for pensionsbestemmelsen gælder kun, hvis den ansatte får udbetalt pension fra en tjenestemandspension eller fra en arbejdsmarkedspension. Får man udbetalt fra en social pension, skal man have indbetalt pension i henhold til overenskomstbestemmelsen.

**Stk. 3** Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2, og § 6, stk. 2. Eventuel pension af resultatløn følger af § 7. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde. Hvis funktions og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin. Hvis funktions og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

**Stk. 4** For deltidsansatte, som er berettiget til pension, jf. § 10, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

### **Stk. 5**

1. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionskassen, jf. stk. 1.
2. For ansatte, der ved ansættelsen efter overenskomsten er medlem af Pensionsordningen af 1976, og som har fået godkendt aktivt hvilende medlemskab af Pensionsordningen af 1976, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 1 til staten, dog ekskl. bidrag efter stk. 4.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

**Stk. 6** Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1.

### **Bemærkning:**

Forhøjelsen af pensionsbidrag kan aftales som en forhøjelse af pensionsprocenten eller et kronebeløb.

**Stk. 7** Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

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

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.



**Stk. 8** For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et beløb, medmindre den ansatte ønsker beløbet indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling betales beløbet månedsvi bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb,
  - b) beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende,
  - c) beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.
- Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

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

#### **FOA-bemærkning:**

Det er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for korrekt oprettelse af pensionsordning i Sampension/Pen-Sam. Den ansatte skal selv sørge for eventuel nødvendig dokumentation for tidligere pensionsordning ved en ny ansættelse. Er du i tvivl om din pensionsordning så henvend dig i din afdeling eller i Sampension eller Pen-Sam.

Vær opmærksom på, at din pensionsordning fx også indeholder en forsikring ved visse kritiske sygdomme, der kan have betydning for dig inden pensionsalderen.

### **§ 11. ATP**

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

0.21

### **§ 12. Fritvalg (gældende fra 1. april 2022)**

**Stk. 1** Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 16,44 %.

**Stk. 2** Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvi bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddelttekst: Fritvalgstillæg

**Stk. 3** Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

**Stk. 4** Allerede ansatte giver skriftlig besked om valg senest 1. januar 2022.

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

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

**Bemærkning:**

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg. 0.21

**FOA-bemærkning:**

Det er den ansattes ansvar at meddele valg og evt. omvalg til ansættelsesmyndigheden. Omvalg skal meddeles til ansættelsesmyndigheden senest 1. oktober året før ændringen skal træde i kraft. Hvis den ansatte ikke foretager valg, vil der blive ydet fritvalgstillæg.

**§ 13. Arbejdstid mv.**

Ledere er ansat uden højeste tjenestetid.

**Bemærkning:**

Ledere har ansvaret for arbejdstilrettelæggelsen og må i fornødent omfang selv deltage i arbejdsplanen uden særskilt betaling herfor. Der kan lokalt aftales funktionstillæg til ledere, der periodevis indgår i arbejdsplanen og/eller arbejder på tidspunkter, hvor det øvrige personale oppebærer ulempetillæg.

For deltidsansatte gælder, at timer ud over den aftalte deltidsnorm, noteres som merarbejde, idet bemærkes, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at udgøre 37 timer.

## § 14. Barns 1. og 2. sygedag

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

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

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

### **Bemærkning:**

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

**Stk. 2** Der udbetales sædvanlig løn.

FOA-bemærkning:

Udgangspunktet ved anvendelsen af denne regel er barnets tarv og hvorvidt barnet faktisk har ophold hos den ansatte. Det er hensynet til barnet, der er afgørende for, om man har ret til at være fraværende. Folkeregisteradressen kan ikke alene anvendes som grundlag, idet f.eks. skilsmissebørn kun kan have folkeregisteradresse hos en af parterne. Retten kan heller ikke alene tillægges biologiske forældre. Har et barn ophold hos en ansat, f.eks. hos såkaldte "papforældre", kan man som udgangspunkt benytte sig af muligheden. Her er det dog normalt en forudsætning, at arbejdsgiver ved at et barn har ophold hos den ansatte. En faglig voldgift har afgjort, at barns 1. og 2. sygedag skal forstås bogstaveligt som 1. og 2. kalenderdag, barnet er sygt. Bliver barnet sygt sent på dagen, kan 1. sygedag dog være kalenderdagen efter.

## § 15. Tjenestefrihed

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

**Stk. 2** Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

### **FOA-bemærkning:**

Denne bestemmelse giver ret til tilbagekomst til en tilsvarende stilling, men ikke nødvendigvis til den samme stilling som tidligere. Dette kan eventuelt aftales lokalt som led i bevilling af tjenestefrihed uden løn [orlov].

## § 16. Udgifter ved tjenesterejser

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

## § 17. 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 varsel [120-dages reglen] finder ikke anvendelse.

### FOA-bemærkning:

Hvis ikke der er aftalt prøvetid, er opsigelsesvarslet fra ansættelsesmyndighedens side:

<b>Ansættelsestid</b> [på tidspunktet for meddelelse om afskedigelse]:	<b>Opsigelsesvarsel:</b>
Fra 0 til 5 måneder	= 1 måned
Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder	= 3 måneder
Fra 2 år og 10 måneder til og med 5 år og 8 måneder	= 4 måneder
Fra 5 år og 9 måneder til og med 8 år og 7 måneder	= 5 måneder
Fra 8 år og 8 måneder og opefter	= 6 måneder

Afskedigelse kan kun ske til udgangen af en måned, dvs. afskedigelsen skal være kommet frem til medarbejderen senest den sidste dag i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder af løbe. "Kommet frem" indebærer ikke, at medarbejderen nødvendigvis har læst meddelelsen om afskedigelse. Medarbejderens opsigelsesvarsel er 1 måned ligeledes til en måneds udgang.

### Prøvetid

Der kan indgås skriftlig aftale om prøvetid jfr. funktionærlovens § 2, stk. 5. Ved aftalt prøvetid kan der i de 3 første måneder ske afskedigelse fra arbejdsgivers side med 14 dages varsel – varslet skal kunne ligge inden for de tre måneder. Også ved afskedigelse i prøvetidsperioden skal de forvaltningsretlige regler om bl.a. partshøring og begrundelse overholdes, selvom der indrømmes arbejdsgiveren en ret fri adgang til afskedigelse inden for prøveperioden. Funktionærloven omtaler ikke medarbejderens opsigelsesvarsel ved aftalt prøvetid, og det er forbundets opfattelse, at opsigelse fra medarbejderens side kan ske uden varsel, hvis ikke andet er aftalt.

**Stk. 2** I henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til den forhandlingsberettigede organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til den forhandlingsberettigede organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

**Stk. 3** Den forhandlingsberettigede organisation underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

**Bemærkning:**

Underretningen til organisationen sker digitalt til:

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, CVR-nummer 26350514.

FOA – Fag og Arbejde, CVR-nummer 46024516

Socialpædagogerne, CVR-nummer 63140228

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

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, [bupl-loa@bupl.dk](mailto:bupl-loa@bupl.dk)

FOA – Fag og Arbejde, [foa@foa.dk](mailto:foa@foa.dk)

Socialpædagogerne, [sl\\_sikker\\_fa@sl.dk](mailto:sl_sikker_fa@sl.dk)

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

**Bemærkning:**

Det er ikke tilstrækkeligt at orientere organisationens lokale afdeling, idet den forhandlingsberettigede organisations hovedkontor altid skal orienteres.

KL har erklæret sig enige i, at mulighed for omplacering naturligt bør overvejes forud for evt. opsigelse af en medarbejder af ikke tilregnelig årsag.

Foranstående "høring" er ikke fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

**Stk. 4** Den forhandlingsberettigede organisation kan kræve sagen forhandlet med kommunen/ansættelsesmyndigheden, hvis organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse. For pædagoger ansat på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle søgnehelligdage.

**Stk. 5** Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til den forhandlingsberettigede organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til den forhandlingsberettigede organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

**Stk. 6** Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

**Stk. 7** Den forhandlingsberettigede organisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/ansættelsesmyndighedens forhold. Den forhandlingsberettigede organisation kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af en måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

**Stk. 8** Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan den forhandlingsberet-

tigede organisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 7. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen/ansættelsesmyndigheden inden for en frist af en måned efter forhandlingen med kopi til KL.

**Stk. 9** Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af de forhandlingsberettigede organisationer, 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. 10** Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden, idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. For afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold, kan det pålægges kommunen/institutionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af afskedigelsesnævnet, 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. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

**Stk. 11** Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

## § 18. Øvrige ansættelsesvilkår

### Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår [04.00] gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

### Stk. 2 Seniordage

Ledere er omfattet af supplerende aftale om seniordage, og har dermed 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 Forhandlingsfællesskabet. 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 Forhandlingsfællesskabs-seniordagene, jf. Rammeaftale om seniorpolitik [05.21].

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

Alder	Efter Rammeaftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Seniordage i alt
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. 3 Udviklingsplan

Ledere er omfattet af supplerende aftale om kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 2.



**Stk. 4 Kompetencefond**

Ledere er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond [05.32].

**Bemærkning**

**0.21** Aftalen indebærer, at ansatte pr. 1. maj 2021 kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser. **0.21**

Der søges via [www.denkommunalekompetencefond.dk](http://www.denkommunalekompetencefond.dk). Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den [lokale] repræsentant for BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund/FOA – Fag og Arbejde/Socialpædagogerne.

**Stk. 5 Tryghedspulje**

Ledere er omfattet af Tryghedspuljen [05.45].

**Bemærkning**

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via [www.tryghedspuljen.dk](http://www.tryghedspuljen.dk). Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den [lokale] repræsentant for BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund/FOA – Fag og Arbejde/Socialpædagogerne.

**Stk. 6 Fleksjob**

Ledere er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 3.

**Stk. 7 Personalegoder**

Ledere er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 4.

---

## Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

### § 19. Ikrafttræden og opsigelse

**Stk. 1** Overenskomsten gælder fra den 1. april 2021, hvor intet andet er nævnt.

**Stk. 2** Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

**Stk. 3** Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte [04.30], der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 20. september 2021

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Ida Chidekel*

For

**BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund**

*Elisa Rimpler*

*Flemming Vinther*

For

**FOA - Fag og Arbejde**

*Kim Henriksen*

*Magnus Herold Gudmundsson*

For

**Socialpædagogerne**

*Benny Andersen*

---

## Protokollat 1

### - Forskellige overgangsbestemmelser

#### § 1. Overgangsbestemmelser ifm. overenskomstens ikrafttræden

**Stk. 1** I forbindelse med overenskomstens ikrafttræden 2. april 2009 overgik de ledere m.fl., som er nævnt i Bilag B, til denne overenskomst.

#### *Bemærkning:*

Dette gælder også for ledere m.fl., der havde dispensation fra uddannelseskravene. Personer med Rudolf Steiner uddannelse fra Marjattas Seminarium med det 4. teoriår, Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune og Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus, der den 1. april 2009 var ansat i lederstillinger efter overenskomst vedrørende hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem KL og SL [64.01], er omfattet af overenskomsten under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

**Stk. 2** For så vidt angår lokalt aftalte forsøg indgået efter overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. før 2. april 2009 omfattes stillinger, der er aflønnet med grundløn 34 +3.200 kr., 39 +3.200 kr. og 44 +3.200 kr. af overenskomsten.

Der er hermed ikke taget stilling til, om der ved stillingsledighed i de nævnte stillinger fortsat skal ske ansættelse efter denne overenskomst.

København, den 20. september 2021

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Ida Chidekel*

For

**BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund**

*Elisa Rimpler*

*Flemming Vinther*

For

**FOA - Fag og Arbejde**

*Kim Henriksen*

*Magnus Herold Gudmundsson*

For

**Socialpædagogerne**

*Benny Andersen*

---

## Protokollat 2

### - *Kompetenceudvikling/udviklingsplan*

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

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

Der henvises til vejledning om aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: [www.vpt.dk](http://www.vpt.dk).

#### **§ 1. Formål**

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte leders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre lederens forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte leders 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 leder.

Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem lederen og ledelsen. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for lederens 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:**

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

**Stk. 2** Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

**Stk. 3** Der foretages særlig opfølgning for ledere, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

### **§ 3. Drøftelse**

**Stk. 1** Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet, jf. § 4 i aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i aftale om kompetenceudvikling.

**Stk. 2** Ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

**Stk. 3** Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 20. september 2021

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Ida Chidekel*

For

**BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund**

*Elisa Rimpler*

*Flemming Vinther*

For

**FOA - Fag og Arbejde**

*Kim Henriksen*

*Magnus Herold Gudmundsson*

For

**Socialpædagogerne**

*Benny Andersen*

## Protokollat 3

### - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

#### § 1. Ansat før 1. januar 2013

**Stk. 1** For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

**Stk. 2** Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

**Stk. 3** Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

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

#### § 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob 1. januar 2013 og senere henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.



København, den 20. september 2021

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Ida Chidekel*

For

**BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund**

*Elisa Rimpler*

*Flemming Vinther*

For

**FOA - Fag og Arbejde**

*Kim Henriksen*

*Magnus Herold Gudmundsson*

For

**Socialpædagogerne**

*Benny Andersen*

## Protokollat 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 skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:
  - a) Multimedier
 

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. [fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon].

b) Sundhedsordninger

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

[fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi].

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

[fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant].

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

**Bemærkning:**

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



København, den 20. september 2021

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Ida Chidekel*

For

**BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund**

*Elisa Rimpler*

*Flemming Vinther*

For

**FOA - Fag og Arbejde**

*Kim Henriksen*

*Magnus Herold Gudmundsson*

For

**Socialpædagogerne**

*Benny Andersen*



## Bilag A

### - Oversigt over uddannelser

#### A. Følgende nuværende uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:

- Diakon fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Aarhus).
- Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
- Pædagoguddannelsen på Færøerne.

#### B. Særligt vedrørende klubber og skolefritidsordninger

Ved ansættelse i kommunale og selvejende klubber efter dagtilbudsloven, i kommunale ungdomsskoleklubber og i skolefritidsordninger er følgende uddannelser ligestillet med uddannelsen til pædagog:

- a) Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik.
- b) Uddannelsen til lærer i folkeskolen.

#### C. Særligt vedrørende døgninstitutioner med intern skole

Ved ansættelse ved en døgninstitution med intern skole sidestilles uddannelsen til lærer i folkeskolen med uddannelsen til pædagog.

#### D. Særligt vedrørende hjem for spædbørn

Ved ansættelse ved et hjem for spædbørn sidestilles uddannelsen til sygeplejerske med uddannelsen til pædagog.

#### E. Følgende tidligere uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:

- Pædagog, jf. lov om uddannelse til pædagog.
- Diakon af den socialpædagogiske linje (fra Diakonskolen i Aarhus).
- Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen.
- Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse).
- Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse).
- Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse).
- Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særfor sorgen.
- Socialpædagog (3-årig uddannelse [socialpædagogisk forsøgsuddannelse]).
- Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog).
- Andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

**F. Følgende tidligere uddannelser anses for ligestillede med Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik:**

- Dansk Ungdomsklubseminariums 2-årige uddannelse.
- Ungdomsringens godkendte uddannelse.

## Bilag B

### - Oversigt over lederstillinger m.fl.

Oversigt over lederstillinger m.fl. oprettet efter de pr. 1. april 2008 gældende overenskomster, som umiddelbart overføres til overenskomst for pædagoger i lederstillinger samt oversigt over grundlønninger. I punkt 3 er dog også medtaget centralt aftalt funktionsløntillæg.

#### Landsdækkende overenskomster

1. Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. indgået mellem KL og BUPL (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2008 til 31. marts 2011 gældende overenskomst):

	Grundløn
Lederstillinger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber, jf. § 5A, stk. 1	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger oprettet efter kommunalbestyrelsens beslutning ved andet end daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber, jf. § 5A, stk. 5	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger oprettet som led i forsøg efter § 5A, stk. 7, med en aflønning på grundløn 34+ 3.200 kr. [31. marts 2000 niveau], 39 + 3.200 kr. [31. marts 2000 niveau] eller 44 + 3.200 kr. [31. marts 2000 niveau], jf. § 6, stk. 2	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger ved dagcentre, jf. Protokollat III	Løntrin 39 + 3.200
Lederstillinger ved kommunale beboerhuse/aktivitetshuse, jf. Protokollat IV	Løntrin 39 + 3.200

2. Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område indgået mellem KL, BUPL og SL (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2008 til 31. marts 2011 gældende overenskomst):

	Grundløn
Lederstillinger, jf. § 5, stk. 2	Løntrin 42

3. Overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. indgået mellem KL og SL (paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2008 til 31. marts 2011 gældende overenskomst):

	<b>Grundløn</b>
Ledende hjemmevejledere, jf. § 2A, stk. 1	Løntrin 35 + 3.500 eller Løntrin 41 + 3.500
Forstandere ved kommunale og selvejende botilbud og døgninstitutioner, jf. § 2A, stk. 2B, nr. 1 og 2, samt § 2 C, nr. 1	Løntrin 41 + 3.500 eller Løntrin 49 + 3.500
Centerledere ved kommunale ungdomscentre, jf. § 2A, stk. 2, nr. 3 Og selvejende institutioner for stofmisbrugere, jf. § 2b, nr. 5	Løntrin 41 + 3.500
Institutionsledere ved kommunale og selvejende aktivitets- og samværstilbud, jf. § 2A, stk. 2, nr. 4	Løntrin 41 + 3.500 eller Løntrin 49 + 3.500
Forstandere/ledere (pædagoger) ved observationsskoler med døgnophold for eleverne, jf. § 2A, stk. 2, nr. 5 og § 2 C, nr. 3	Løntrin 41 + 3.500 eller Løntrin 49 + 3.500
Institutionsledere ved forsorgshjem og krisecentre med pædagogisk uddannelse jf. § 2A, stk. 2, nr. 8, § 2B, nr. 3 samt § 2C, nr. 2	Løntrin 41 + 3.500 eller Løntrin 49 + 3.500
Souschefer ved forsorgshjem og krisecentre med pædagogisk uddannelse jf. § 2A, stk. 2, nr. 8, § 2B, nr. 3 samt § 2C, nr. 2	Løntrin 36 + 4.000 eller Løntrin 42 + 4.000



Hertil kommer følgende centralt aftalt funktionsløntillæg.

Stillingsbetegnelse	Pensionsgivende tillæg
Forstander ved døgninstitutioner og botilbud samt institutionsleder ved § 109 og 110-institutioner med grundløn 49 [pr. 1. april 2009: 49 + 3.500 kr.]	8.800
Forstander ved døgninstitutioner og botilbud samt institutionsleder ved § 109 og 110-institutioner med grundløn 41 [pr. 1. april 2009: 41 + 3.500 kr.]	24.200
Institutionsleder ved institutioner, jf. § 2A, stk. 2, punkt 4 med grundløn 49 [pr. 1. april 2009: 49 + 3.500 kr.]	0
Institutionsleder ved institutioner jf. § 2A, stk. 2, punkt 4 med grundløn 41 [pr. 1. april 2009: 41 + 3.500 kr.]	7.800
Centerleder ved ungdomscenter eller institutioner for stofmisbrugere	24.200
Ledende hjemmevejleder	7.000
Souschef ved § 109 og 110-institutioner med grundløn 35 [pr. 1. april 2009: 36 + 4.000 kr.]	14.000
Souschef ved § 109 og 110-institutioner med grundløn 41 [pr. 1. april 2009: 42 + 4.000 kr.]	14.800

Vedrørende personale, til hvem grundlønshøjelsen pr. 1. april 2003 blev givet som et tillæg, henvises til 64.01, Bilag 1.

4. Overenskomst for pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning, bortset fra central pladsanvisning i Frederiksberg Kommune indgået mellem KL, Frederiksberg Kommune, Københavns Kommune og FOA [paragrafhenvvisningerne refererer til den fra 1. april 2005 til 31. marts 2008 gældende overenskomst]:

	Grundløn
Lederstillinger ved kommunale dagplejeordninger, jf. § 4, stk. 2	Løntrin 33 eller Løntrin 38 eller Løntrin 43
Souschefer ved kommunale dagplejeordninger, jf. § 4, stk. 2	Løntrin 29 + 7.700
Lederstillinger ved den centrale pladsanvisning, jf. § 5, stk. 2 og 3	Løntrin 29

5. Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser indgået mellem KL, Københavns Kommune og FOA:

	<b>Grundløn</b>
Lederstillinger som legepladsleder	Løntrin 34

### **Overenskomster specielt vedr. Københavns og Frederiksberg Kommune**

6. Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale daginstitutioner mv. indgået mellem Københavns Kommune og FOA [paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2005 til 31. marts 2008 gældende overenskomst]:

	<b>Grundløn</b>
Lederstillinger ved kommunale daginstitutioner og klubber, samt ved daginstitutioner og klubber, der i det væsentlige udfører tilsvarende opgaver, jf. § 4, stk. 2	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger i skolefritidsordninger oprettet i henhold til folkeskolelovens § 3, stk. 4, jf. § 4, stk. 2	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Ledere for ansatte i særlige stillinger efter overenskomstens § 1A, pkt. 15	Løntrin 34 + 3.200 eller Løntrin 39 + 3.200 eller Løntrin 44 + 3.200
Lederstillinger ved dag- og aktivitetscentre	Løntrin 38 + 3.200

7. Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. indgået mellem Københavns Kommune og FOA [paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2005 til 31. marts 2008 gældende overenskomst]:

	<b>Grundløn</b>
Forstandere jf. § 4, stk. 2, nr. 1	Løntrin 41 eller Løntrin 49
Institutionsledere jf. § 4, stk. 2, nr. 2	Løntrin 41 eller Løntrin 49

8. Overenskomst for Pædagogisk personale ved Frederiksberg Kommunes boformer indgået mellem Frederiksberg Kommune og FOA [paragrafhenvisningerne refererer til den fra 1. april 2002 til 31. marts 2005 gældende overenskomst]:

	<b>Grundløn</b>
Forstandere jf. § 4, stk. 2, nr. 1	Løntrin 41 eller Løntrin 49
Forstandere jf. § 4, stk. 2, nr. 2	Løntrin 38

## Bilag C

### – Vejledende bilag om Aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår [04.00]

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

	<b>Aftale og nr.</b>	<b>Omfatter månedslønnede?</b>
1	Ansættelsesbreve [04.11]	Ja
2	Lønninger [04.30]	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og struktur-reformen [04.32] og Løngaranti for ansatte i jobcentre [04.33]	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet [04.40]	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) [04.51]	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag [04.38]	Ja
7	Åremålsansættelse [04.50]	Ja
8	Supplerende pension [23.10]	Nej
9	Opsamlingsordningen [26.01]	Nej
10	Gruppeliv [23.11]	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid [04.81]	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler [04.82]	Ja
13	Deltidsarbejde [04.83]	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid [04.85]	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse [04.84]	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid [21.52]	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg [04.86]	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde [04.87]	Ja
19	Ferie [05.12]	Ja
20	Aftale om 6. ferieuge m.m. [05.11]	Ja
21	Barsel mv. [05.13] og barselsudligning [05.14]	Ja

22	Tjenestefrihed uden løn [05.15]	Ja
23	Seniorpolitik [05.21]	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger [05.25]	Ja
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring [05.71]	Ja
26	Kompetenceudvikling [05.31]	Ja
27	Socialt kapitel [05.41]	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster [05.51]	Ja
29	Retstviftaftalen [05.61]	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger [05.65]	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter [05.80]	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter [05.86]	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed [05.35]	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [04.39]	Ja





JANUAR 2022

# Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2021-2024

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

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

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](http://foa.dk).



**FOA**

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

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