

Overenskomst

- Pædagogiske konsulenter, KL

Arbejdsgivernummer: 65.11 – Tryknummer: 458



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

Venlig hilsen

FOA, FOA Overenskomst
forha001@foa.dk

Indhold

Kære medlem af FOA	3
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	6
§ 1. Hvem er omfattet	6
Kapitel 2. Løn- og ansættelsesforhold	8
§ 2. Løn	8
§ 3. Grundløn	9
§ 4. Funktionsløn	10
§ 5. Kvalifikationsløn	11
§ 6. Resultatløn	11
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	12
§ 8. Funktionærlov	12
§ 9. Pension	13
§ 10. ATP	15
§ 11. Frit valg	15
§ 12. Arbejdstid	16
§ 13. Barns 1. og 2. sygedag	16
§ 14. Opsigelse	17
§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår	20
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse	22
§ 16. Ikrafttræden og opsigelse	22

Overenskomst mellem FOA og KL

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og
FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 65.11

Tryknummer: 458

458_OK-Haandbog_65.11_Pædagogiske_konsulenter_KL_20012022

Protokollat 1 – Forskellige overgangsbestemmelser.	23
§ 1. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	23
Protokollat 2 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	24
§ 1. Formål	24
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	24
Protokollat 3 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	26
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	26
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere	26
Protokollat 4 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	28
Bilag A – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn	31
Bilag B – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	33

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1 Overenskomsten omfatter pædagogiske konsulenter

- som i mere end halvdelen af arbejdstiden er ansat til at føre kommunalt tilsyn med den daglige drift af institutioner for børn og unge oprettet efter bestemmelserne i serviceloven og/eller til at udføre andre rådgivende og koordinerende funktioner

Bemærkning:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at bl.a. følgende opgaver naturligt kan henføres til en pædagogisk konsulent's arbejdsopgaver:

- Institutionsplanlægning/indretning
- normeringsmæssige forhold
- personaleudvikling
- arbejdstilrettelæggelse
- tilrettelæggelse af kursus- og mødevirksomhed
- behandling af klagesager.

Personale, der overvejende er beskæftiget med opgaver i forbindelse med central pladsanvisning, er ikke omfattet af overenskomsten, men der er ikke noget til hinder for, at en underordnet del af beskæftigelsen vedrører dette område.

Pædagogiske konsulenter, bortset fra pædagogiske konsulenter i Københavns og Frederiksberg Kommune, der varetager socialpædagogiske tilsynsfunktioner over for institutioner for voksne med betydelig og varig nedsat funktionsevne og pædagogiske konsulenter, der alene varetager opgaver i forhold til børn og unge for så vidt angår spørgsmål, der vedrører døgnanbringelse, er omfattet af overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner [64.01] indgået mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund.

- som har én af følgende uddannelser:
 1. Pædagoger, der har gennemgået uddannelsen til pædagog, jf. bekendtgørelse nr. 354 af 7. april 2017 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog,
 2. Diakoner fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Aarhus),
 3. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland,
 4. Pædagoguddannelsen på Færøerne, eller
 5. Tidligere uddannelser: 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 særforsorgen, Socialpædagog [3-årig uddannelse [socialpædagogisk forsøgsuddannelse]], Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog [3-årig uddannelse til socialpædagog] og andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

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

Bemærkning:

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

KL meddeler FOA – Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL overenskomstnummer 01.30.

Stk. 2 Overenskomsten omfatter endvidere pædagogisk uddannet personale med nordiske uddannelser svarende til stk. 1, pkt. 1.

Bemærkning:

For så vidt angår de nordiske uddannelser er udgangspunktet, at det er den ansættende myndighed, der foretager vurderingen.

Stk. 3 Overenskomsten omfatter ikke:

1. ansatte i stillinger, der er underlagt en af denne overenskomst omfattet stilling,
2. tjenestemænd.

Bemærkning:

Såfremt der i kommunen er valgt en anden organisatorisk opbygning, kan stillinger, der er underlagt en af overenskomsten omfattet stilling, optages til særskilt forhandling.

Den ledende pædagogiske konsulent i Odense, Aalborg og Aarhus kommuner er ikke omfattet af overenskomsten.

Hvis den der ansættes overgår fra en stilling som tjenestemand eller reglementsansat kan kommunalbestyrelsen beslutte, at vedkommende som en personlig ordning fortsætter som tjenestemand eller reglementsansat med øvrige løn- og ansættelsesvilkår efter denne overenskomst.

Kapitel 2. Løn- og ansættelsesforhold

§ 2. Løn

Stk. 1 Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2 Pædagogiske konsulenter er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område [09.06],
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse [09.20] og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti [09.21].

Stk. 3 Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

FOA-bemærkning:

Deltidsansattes løn kan udregnes således:

Månedsløn x ugentlig arbejdstid = 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.

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 indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

§ 3. Grundløn

Stk. 1 Grundlønnen dækker de funktioner pædagogiske konsulenter er i stand til at varetage som nyudnævnt/nyansat.

FOA-bemærkning:

Overenskomstens parter har ikke defineret konkret, hvilke opgaver en nyuddannet / nyansat medarbejder eller leder uden erfaring kan varetage, og dermed hvilke funktioner/kvalifikationer, der dækkes af grundlønnen. Dette vil i praksis bero på eventuelle lokale aftaler / praksis herom.

Stk. 2 For pædagogiske konsulenter gælder følgende grundlønninger:

Grundløn	0.21 Grundløn pr. 1. april 2022
Løntrin 37 + 4.350 kr.	Løntrin 37 + 5.100 kr. 0.21

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Stk. 3 0.21 Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages

modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Ansatte med personlig lønordning er ikke omfattet heraf. 0.21

Stk. 4 For pædagogiske konsulenter, som pr. 31. marts 2016 i henhold til central og lokal aftale samlet var aflønnet på løntrin 45 eller derover, blev der pr. 1. april 2016 ydet et tillæg på 5.500 kr. 0.21 [pr. 1. april 2022: 6.250 kr.] 0.21, som trådte i stedet for den grundlønnsforbedring, der var aftalt pr. 1. april 2016, jf. § 3, stk. 2, i Overenskomst for pædagogiske konsulenter af 5. februar 2016.

§ 4. Funktionsløn

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

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

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

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. aftale om konvertering til årligt ulempetillæg [04.86].

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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

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

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.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1 Kvalifikationsløn ydes udover grundløn og 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 deres status, medmindre andet aftales.

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

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.

§ 6. 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.

§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

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

§ 8. Funktionærlov

For pædagogiske konsulenter gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 14 (opsigelse) og § 15 [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.

§ 9. Pension

Stk. 1

1. For pædagogiske konsulenter oprettes pensionsordning i Sampension KP Livsforsikring A/S med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 16,6% af de pensionsgivende løndelev **0.21** [pr. 1. april 2022: 16,84%] **0.21** , hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 11,
- b) 15% af de pensionsgivende løndelev, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 11,

$\frac{1}{3}$ af det samlede pensionsbidrag anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2 For pædagogiske konsulenter, som pr. 31. marts 2008 fik indbetalt pensionsbidrag til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA) ved institutioner under amtskommunerne mv., fortsætter indbetalingen til denne kasse.

Bemærkning:

Såfremt der hidtil er sket indbetaling til en anden pensionskasse, foretages pensionsindbetaling fortsat dertil.

Stk. 3 Bestemmelserne i § 9 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, pensionerede reglementsansatte og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

Ansatte på delpension er i relation til stk. 3 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. 4 Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog bemærkning til § 4, stk. 2, og § 5, stk. 2.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

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

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

Stk. 5 For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Stk. 6 Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Sampension KP Livsforsikring A/S, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.

Pensionsbidraget indbetales månedsvi bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 7 Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforhøjelsen kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1.

Stk. 8 Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 9 For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et beløb, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til pensionsordningen eller at købe frihed.

Ved udbetaling betales beløbet månedsvi, 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. 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.

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

§ 10. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 11. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15%.

Stk. 2 Ved udbetaling, betales beløbet månedsvis samtidig med lønudbetalingen, 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.

Lønseddeltækst: Fritvalgstillæg

Stk. 3 Foretages intet aktivt tilvalg, ydes udbetaling.

Stk. 4 Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

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

Bemærkning:

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

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer, der som hovedregel fordeles på ugens 5 første hverdage.

Stk. 2 Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

Bemærkning:

Det bemærkes, at da en del af en pædagogisk konsulents arbejde i reglen forudsættes at foregå uden for normal arbejdstid, finder KL det betænkeligt, at en pædagogisk konsulent er omfattet af et flekstidssystem, såfremt dette medfører, at aftenmøder uden for normal arbejdstid ikke kan medtages ved opgørelse af den pågældendes ugentlige/månedlige arbejdstid.

Det er herved forudsat, at der sker opgørelse af den ugentlige/månedlige arbejdstid med henblik på evt. afspadsering.

Parterne er i denne forbindelse enige om, at arbejdstiden opgøres kvartalsvis, og at merarbejde så vidt muligt skal afspadseres i det efterfølgende kvartal.

I tilfælde, hvor der midlertidigt måtte blive pålagt en pædagogisk konsulent en arbejdsbyrde, der væsentligt overstiger gennemsnitlig 37 timer ugentlig, og hvor det ikke drejer sig om en ganske kortvarig periode, vil der kunne ydes den pågældende en kompensation herfor i form af frihed eller betaling.

Der henvises i denne forbindelse til aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd [21.52].

§ 13. 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 tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2 Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

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.

§ 14. Opsigelse

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

FOA-bemærkning:

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

Ansættelsestid [på tidspunktet for meddelelse om afskedigelse]:	Opsigelsesvarsel:
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 – varslene 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 Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3 Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt 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 den ansatte.

Stk. 4 Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold. Organisationens krav kræver forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5 Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA – Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6 Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmand. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

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

Stk. 7 Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. 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 forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Hvis ikke både den

ansatte og kommunen ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, kan afskedigelsesnævnet bestemme, at kommunen skal betale den ansatte 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 afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8 Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndigheds 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.

§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2 Seniordage

Pædagogiske konsulenter 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 medarbejderen fylder 60 år
- 2 dage fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet [FF]. Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra de kalenderår, de fylder 60.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for FF-seniordagene, jf. Rameaftale om seniorpolitik [05.21].

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

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Seniordage i alt
Det kalenderår den ansatte fylder 60 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår den ansatte fylder 61 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår den ansatte fylder 62 år	4 dage	2 dage	6 dage

Stk. 3 Udviklingsplan

Pædagogiske konsulenter efter denne overenskomst med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet er omfattet af supplerende aftale om kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 2.

Stk. 4 Kompetencefond

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

Bemærkning

0.21 Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser. **0.21** Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den [lokale] repræsentant for FOA.

Stk. 5 Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen [05.45].

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den [lokale] repræsentant for FOA.

Stk. 6 Fleksjob

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

Stk. 7 Personalegoder

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

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 16. Ikrafttræden og opsigelse

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

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

Stk. 3 Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte [03.01], der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 14. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Asbjørn Andersen

Protokollat 1

– Forskellige overgangsbestemmelser.

§ 1. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Stk. 1 Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn, inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil var reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

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

Stk. 2 Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 blev ydet 1 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i kommunen.

Stk. 3 Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

København, den 14. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Asbjørn Andersen

Protokollat 2

- Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

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

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

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte ansattes kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre den ansattes 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 ansattes 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. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1 Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte ansatte. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem den ansatte og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for den ansattes 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.

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

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

København, den 14. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Asbjørn Andersen

Protokollat 3

– Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

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

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

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

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

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob 1. januar 2013 og senere henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætningerne 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 14. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Asbjørn 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 14. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Asbjørn Andersen

Bilag A

- Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

1. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

- Antal institutioner, herunder skolefritidsordninger.
- Institutionstype.
- Institutionernes karakter.
- Opgaver i forhold til særlige børne-/ungegrupper (handicappede, fremmedsprogede etc.).
- Projekter/udviklingsopgaver.
- Kompetence i forhold til øvrige medarbejdere.
- Særlige arbejdsopgaver.
- Stillingens indhold, grader af ansvar.
- Uddannelsesopgaver.
- Koordinerende funktioner/opgaver.
- Praktik koordinering.
- Arbejdstilrettelæggelse.
- Ledelsesansvar, fx i forhold til støttepædagoggrupper, pladsanvisning, andre konsulenter eller lign.
- SSP-funktion.
- Ansvar for integrationsområdet.
- Ansvar for handicapintegration.
- Budgetansvar for et eller flere områder.

2. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

Erfaring, som kan måles på flere måder:

- Inden for fagområdet.
- Uden for faget.
- På arbejdsstedet.
- Med særlige arbejdsopgaver.
- Efter/videreuddannelse.
- Ledelseserfaring.

Uddannelse, der ligger ud over pædagoguddannelsen, f.eks.:

- Pædagogiske diplomuddannelser.
- Pædagogiske kandidatuddannelser på Danmarks Pædagogiske Universitet.
- Masteruddannelser på Danmarks Lærerhøjskole, Danmarks Pædagoghøjskole, Socialpædagogisk Højskole m.fl., svarende til de ovenfor nævnte uddannelser.

Anden efter- eller videreuddannelse, lederuddannelse eller lignende.

Specialviden, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner [fleksibilitet], ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg.

De følgende eksempler på mere subjektive kriterier, er ikke egnede som selvstændige kriterier, men bør højst supplere de objektive kriterier: samarbejdsevne, selvstændighed, engagement, kreativitet.

Bilag B

– Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår [04.00]

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?
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]	Ja
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	6. ferieuge m.m.	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.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Pædagogisk Sektor

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