

Overenskomst

arbejdstidsaftale og
aftale om koloniophold

- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, DR

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.

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. Overenskomstens område	10
§ 1. Område	10
Kapitel 2. Månedslønnede	12
§ 2. Personafgrænsning	12
§ 3. Funktionærlov	12
§ 4. Løndannelse	12
§ 5. Grundløn	13
§ 6. Funktionsløn	14
§ 7. Kvalifikationsløn	15
§ 8. Lønudbetaling	16
§ 9. pension	17
§ 10. ATP	19
§ 11. Supplerende seniorbonus	19
§ 12. Arbejdstid	19
§ 13. Kolonioophold, ferierejser for grupper og lejrskole	20
§ 14. Fraværsgodtgørelse	20
§ 15. Barns første og anden sygedag	20
§ 16. Tjenestefrihed	21
§ 17. Arbejdstøj	21
§ 18. Opsigelse	21
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	24

Overenskomst mellem FOA, DR, 3F og SL

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og

FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 34.06.1, 11.05.4.1 og

11.05.06.01

Tryknummer: 493

Kapitel 3. Timelønnede	26
§ 20. Personafgrænsning	26
§ 21. Løn og lønberegning	26
§ 22. Lønudbetaling	26
§ 23. Pension	26
§ 24. Arbejdstid	27
§ 25. Opsigelse og sygdom	27
§ 26. Fravær af familiemæssige årsager	27
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår	28
Kapitel 4. PAU-elever (ordinære)	28
§ 28. Personafgrænsning	28
§ 29. Løn og lønberegning	28
§ 30. Ansættelsesbrev	30
§ 31. Arbejdstid	30
§ 32. Overarbejde	31
§ 33. Sygdom	31
§ 34. Fraværs- og befordringsgodtgørelse	31
§ 35. Ophør af uddannelsesaftale	31
§ 36. Øvrige ansættelsesvilkår	32
Kapitel 5. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser	33
§ 37. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse	33
§ 38. Ikrafttræden og opsigelse	33
Protokollat nr. 1 - Vedrørende aflønning af pædagogmedhjælpere ved skoler, ansat i henhold til lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik	34

Protokollat nr. 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	35
§ 1. For ansatte i fleksjob før 1. Januar 2013 og 1. Januar 2013 og senere	35
§ 2. Særligt for ansatte i fleksjob før 1. Januar 2013	35
Protokollat nr. 3 – Omsorgs- og pædagogmedhjælpere der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent (pau) som erhvervsuddannelse for voksne (euv 1).	36
§ 1. Område	36
§ 2. Løn	36
§ 3. Pension	37
§ 4. Ophør af uddannelsesaftale	37
§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse	38
§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår	38
Bilag 1 - de forskellige former, hvorunder omsorgs- og pædagogmedhjælpere kan ansættes	39
Bilag 2 - overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse	41
Bilag 3 - eksempler på funktioner og kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktions- og kvalifikationsløn	42
Bilag 4 - kompetenceudvikling/kompetenceudviklingsplan	44
§ 1. Formål	44
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	44
§ 3. Drøftelse	45

Bilag 5 - Uddrag af Erhvervsuddannelseslovens bestemmelser i kapitel 7 om ophør af uddannelsesaftale	46
§ 58	46
§ 60	46
§ 61	47
§ 62	47
§ 63	47
Bilag 6 - Ferie for PAU-elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser	48
Bilag 7 - betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg	50
Bilag 8 - fortolkningbidrag om underretning af forbund ved ophør af elevaftale	51
Protokollat om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	52
Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.	55
Kapitel 1. Aftalens område	55
§ 1. Personafgrænsning	55
Kapitel 2. Arbejdstilrettelæggelse	56
§ 2. Gældende aftaler	56
§ 3. Tjenestetyper	56

Kapitel 3. Planlægning af arbejdstiden	57
§ 4. Normperioden og søgnehellidage	57
§ 5. Daglig arbejdstid	59
§ 6. Mødeplan	59
§ 7. Fridøgn	60
§ 8. Pauser	61
§ 9. 1. maj, Grundlovsdag og nytårsaftensdag	61
Kapitel 4 arbejde på særlige tidspunkter samt over- og merarbejde	62
§ 10. Betaling eller afspadsring	62
§ 11. Arbejde på særlige tidspunkter	63
§ 12. Overarbejde	64
§ 13. Deltidsansattes merarbejde	65
§ 14. Indragelse af fridøgn	66
§ 15. Frihedsperioder på 24 timer eller mere	67
§ 16. Andre frihedsperioder, der ikke er omfattet af § 4, stk. 4-10, § 7, stk. 2-4, § 14 og § 15	67
Kapitel 5. Rådighedsvagt og tilkald	68
§ 17. Rådighedstjeneste fra vagtværelse	68
§ 18. Rådighedstjeneste fra bolig	68
§ 19. Tilkald til effektiv tjeneste	69
§ 20. Døgnvagter	70
§ 21. Ekstra rådighedstjeneste	70
Kapitel 6. Timelønnede	71
§ 22. arbejdstid m.v.	71
§ 23. Fridøgn	71
§ 24. Søgnehellidage	71
§ 25. Annullering af aftalt tjeneste	72

Kapitel 7. Øvrige bestemmelser	72
§ 26. Konvertering til årligt ulempetillæg	72
§ 27. Pension	72
§ 28. Ikrafttræden og opsigelse	73
Protokollat nr. 1 - Klientledsagelse	74
Protokollat nr. 2. - Undervisning	75
Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.	76
Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper	76

****NYT**** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst

****NYT**** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens ikrafttrædelse

****NYT**** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Område

Stk. 1 Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ved en af nedennævnte institutioner:

1. Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service [LBK2020-08-28 nr. 1287] §§ 107, 108 og § 5, stk. 1, nr. 3 jf. § 66, stk. 1 nr. 7. Tilsvarende botilbud drevet af selvejende institutioner hvormed regionen har indgået aftale.
2. Døgninstitutioner for børn og unge [bortset fra børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne], jf. lov om social service [LBK2020-08-28 nr. 1287 §5, stk. 1, nr. 4 jf. § 66, stk. 1, nr. 7. Tilsvarende selvejende døgninstitutioner hvormed regionen har indgået aftale.
3. Børnehaver for børn med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service [LBK2020-08-28 nr. 1287] § 32.
4. Særlige dagtilbud og klubtilbud, jf. lov om social service [LBK2020-08-28 nr. 1287] §§ 32 og 36 for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, samt skolefritidsordninger, jf. folkeskolelovens [LBK2020-09-28 nr. 1396] § 3, stk. 7.
5. Ungdomscentre.
6. Aktivitets- og samværstilbud, herunder værksteder for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service [LBK 2020-08-28 nr. 1287] §§ 103 og 104. Tilsvarende tilbud drevet af selvejende institutioner hvormed regionen har indgået aftale.
7. Observationsskoler.
8. Skoler for vidtgående specialundervisning, jf. folkeskoleloven [LBK2020-09-28 nr. 1396] § 20, stk. 3 og stk. 4 og undervisningsinstitutioner efter lov om specialundervisning for voksne [LBK2015-15-06 nr. 787].

Bemærkninger:

Ved pædagogiske assistenter anses efter denne overenskomst personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent, jf. loven om erhvervsuddannelser [for tiden LBK2020-09-28 nr. 1395], jf. bekendtgørelse om den pædagogiske assistentuddannelse [for tiden BEK¹2020-04-27 nr. 526]. Overenskomsten omfatter som hidtil omsorgs- og pædagogmedhjælpere med pædagogisk grunduddannelse [PGU].

Ved personer, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse [PGU], forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført den pædagogiske grunduddannelse, jf. bekendtgørelse om den pædagogiske assistentuddannelse [for tiden BEK² 2020-04-27 nr. 526].

Ansatte, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse [PGU] og ansatte der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent er herefter i overenskomsten betegnet/benævnt pædagogisk assistent, da de i overenskomstmæssig sammenhæng behandles ens.

Pædagogiske assistenter og omsorgs- og pædagogmedhjælpere ansættes til at bistå det pædagogiske personale med arbejde på institutionen.

Stk. 2 Overenskomsten omfatter tillige elever under loven om erhvervsuddannelser [for tiden LBK 2020-09-28 nr. 1395], jf. bekendtgørelse om den pædagogiske assistentuddannelse [for tiden BEK³ 2020-04-27 nr. 526], dvs. elever som gennemfører uddannelsen som ordinære elever, og elever, som gennemfører uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1. For elever, der gennemfører uddannelsen som EUV 1 gælder bestemmelserne i henholdsvis protokollat nr. 3.

Stk. 3 Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 4 Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

1 Bekendtgørelse

2 Bekendtgørelse

3 Bekendtgørelse

Stk. 5 Ansættelse efter overenskomsten kan først ske ved det fyldte 18. år.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

Bemærkninger:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2021 til og med den 1. november 2021 eller ansættelse fra den 15. april 2022 til og med den 15. maj 2022.

§ 3. Funktionærlov

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 18 og 19.

Bemærkninger:

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.

§ 4. Løndannelse

Stk. 1 Lønssystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatlø, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse § 2, stk. 1 [OK 11.20.17].

Bemærkninger:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 7.

Stk. 2 De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (som er indgået med organisationerne i den pædagogiske branche) [OK 11.20.17]
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse [OK 11.20.03]
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti [OK 11.20.05]

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

Stk. 4 For ansatte ved skoler, jf. § 1, stk.1, nr. 8, udgør årslønnen - ved beskæftigelse med 7,4 time dagligt på skoledage - 92 % af de i §§ 5, 6, 7 og 19, pkt. 4 nævnte løndelev.

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

Bemærkninger:

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

§ 5. Grundløn

Stk. 1 Grundlønnen gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.

Bemærkninger:

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

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

****NYT**** med virkning fra 1. april 2022

Stk. 2 Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin + tillæg Til og med 31. marts 2022 (31. marts 2018 niveau):	Løntrin + tillæg pr. 1. april 2022 (31. marts 2018 niveau):
Omsorgs- og pædagog- medhjælpere	15 + 1.679 kr	15 + 2.800 kr.
Pædagogisk assistent	21	21 + 1.537 kr.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Bemærkning:

Benævnelsen pædagogisk assistent dækker i overenskomsten tillige ansatte, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU), jf. § 1, stk. 1.

§ 6. Funktionsløn

Stk. 1 Funktionsløn ydes ud over grundlønnen, og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/grupper af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2 Der er centralt aftalt følgende funktionstillæg:

- Til ansatte på lukkede/sikrede afdelinger eller afsnit ydes et pensionsgivende funktionstillæg, der udgør 11.694 kr. (31. marts 2018 niveau).
- Til ansatte på institutionen Kofoedsminde ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 11.694 kr. (31. marts 2018 niveau).

Bemærkninger:

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

Stk. 3 Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner den ansatte varetager.

Bemærkninger:

Se bilag 3 for eksempler på funktioner, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn.

Stk. 4 Funktionsløn ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkninger:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

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

§ 7. Kvalifikationsløn

****NYT**** med virkning fra 1. april 2022.

Stk. 1 Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2 Der er centralt aftalt følgende:

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, som har 2 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, indplaceres på løntrin 18 + 3.225 kr. (31. marts 2018 niveau) [med virkning fra 1. april 2022: løntrin 18 + 3.425 kr. (31. marts 2018 niveau)]. Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område indplaceres den ansatte på løntrin 21 + 4.891 kr. (31. marts 2018 niveau) [med virkning fra 1. april 2022: løntrin 21 + 5.066 kr. (31. marts 2018 niveau)]. Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Bemærkninger:

Beskæftigelse som omsorgs- og pædagogmedhjælper ved regional og/eller (amts) kommunal ansættelse medtælles.

For pædagogiske assistenter ydes kvalifikationsløn med virkning fra 01-04-2009 efter bestemmelsen i stk. 3.

Stk. 3 Pædagogiske assistenter, som har 2 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, indplaceres på løntrin 24 + 1.546 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: Løntrin 24 + 3.083 kr. (31. marts 2018 niveau)). Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse indenfor overenskomstens område indplaceres den ansatte på løntrin 27 + 3.212 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: Løntrin 27 + 4.749 kr. (31. marts 2018 niveau)).

Bemærkninger:

Beskæftigelse som omsorgs- og pædagogmedhjælper og pædagogisk assistent ved regional og/eller (amts)kommunal ansættelse medtælles.

Stk. 4 Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Bemærkninger:

Se bilag 3 for eksempler på kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om kvalifikationsløn.

Stk. 5 Kvalifikationsløn ydes medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkninger:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 8. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

§ 9. pension

****NYT**** med virkning fra 1. april 2022

Stk. 1 Der indbetales pensionsbidrag for

1. ansatte som er:
 - a) fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 8 måneders [med virkning fra 1. april 2022 5 måneders] sammenlagt beskæftigelse i regioner, amter og kommuner inden for de seneste 8 år.
2. Pædagogiske assistenter.

Dokumentationspligten for forudgående regional og/eller [amts]kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

Bemærkninger:

Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karenperioden.

Stk. 2 Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

Bemærkninger:

For optjening af karenperiode se § 19, punkt 10 [OK 11.15.1] med tilhørende fortolkningsbidrag.

****NYT**** med virkning fra 1. april 2022

Stk. 3 For omsorgs- og pædagogmedhjælpere udgør det samlede pensionsbidrag 13,11 % [med virkning fra 1. april 2022: 13,21 %] af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør $\frac{1}{3}$ af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

****NYT**** med virkning fra 1. april 2022

Stk. 4 For pædagogiske assistenter udgør det samlede pensionsbidrag 13,42 % [med virkning fra 1. april 2022: 13,62 %] af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør $\frac{1}{3}$ af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 5 For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 12, stk. 2, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 6 Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

For ansatte ved de under § 1, stk. 1, nr. 1) og 6) nævnte institutioner indbetales til PensionDanmark, med mindre FOA – Fag og Arbejde til det enkelte personalekontor giver besked om indbetaling til PenSam Gruppen på vegne af navngivne ansatte. For ansatte ved de under § 1, stk. 1 nr. 2), 3), 4), 5), 7) og 8) nævnte institutioner indbetales til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger.

Stk. 7 For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om løn-beregning/lønfradrag for månedslønnet personale.

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 oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procentdel af lønnen
2. perioden forhøjelsen skal indbetales i.

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

Stk. 9 Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

§ 10. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag [OK 11.33.1].

§ 11. Supplerende seniorbonus

Stk. 1 Ansatte efter denne overenskomst henføres til gruppe 1 i protokollat vedrørende seniorbonus til rammeaftale om seniorpolitik [OK 11.22.1] og der ydes supplerende seniorpension.

Den supplerende seniorbonus udgør:

58 år: 1,2 % af sædvanlig løn

59 år: 0,8 % af sædvanlig løn

60 år: 0,4 % af sædvanlig løn

Stk. 2 Den supplerende seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvalgte kompetenceforløb

Bemærkninger:

Regler vedrørende konvertering følger af Protokollat vedrørende seniorbonus.

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1 Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder [OK 11.05.04.01].

Bemærkninger:

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

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

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid,

hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten. Udefra kommende kan efter drøftelse opnå deltidsbeskæftigelse.

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

Stk. 2 Deltidsansatte, som ud over den faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres enten med tilsvarende frihed eller med normal timeløn [$\frac{1}{4}$ 1924]. Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

§ 13. Koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole

Stk. 1 Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder [OK 11.05.06.01].

Bemærkninger:

Aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler.

Aftalen gælder også i udlandet.

Stk. 2 Mellem regionen og den lokale afdeling for de i overenskomsten deltagende organisationer kan der indgås aftale om vilkår for deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole.

Bemærkninger:

Hvis der ikke lokalt opnås enighed om en aftale om vilkår for deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper eller lejrskole, gælder bestemmelsen i stk. 1.

§ 14. Fraværsgodtgørelse

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

§ 15. Barns første og anden sygedag

Stk. 1 Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

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

Bemærkninger:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2 Under tjenestefrihed efter stk. 1, har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3 Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 16. Tjenestefrihed

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

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 17. Arbejdstøj

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

§ 18. Opsigelse

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

Bemærkninger:

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

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.

Bemærkninger:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Fagligt Fælles Forbund – 3 F CVR-nummer: 31378028.

FOA – Fag og Arbejde CVR-nummer: 46024516.

Socialpædagogerne CVR-nummer: 63140228.

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

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

Spørgsmålet om opsigelsens rettidige fremkomst vil afhænge af datoen for modtagelsen i det første forbund.

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

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

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

Bemærkninger:

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 nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8 Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår [OK 11.32.1] gælder:

1. Ansættelsesbreve [OK 11.21.1]

Bemærkninger:

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

2. Lønninger [OK 21.03.1]
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen [OK 11.20.22]
5. Beskæftigelsesanciennitet [OK 11.13]
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling [funktion] [OK 21.07.1]
7. Lønberegning/lønfradrag [OK 11.12.1]
8. Åremålsansættelse [OK 21.15.1]
9. Supplerende pension [OK 11.25.1]
10. Opsamlingsordningen [OK 11.15.1]
11. Gruppeliv [OK 11.11.1]
12. Tilrettelæggelse af arbejdstiden [OK 11.05.0]
13. Decentrale arbejdstidsaftaler [OK 11.05.02]
14. Deltidsarbejde [OK 11.28.1]
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal [OK 11.28.2]
16. Tidsbegrænset ansættelse [OK 11.27.1]
18. Konvertering af ulempetillæg [OK 11.17.1]
20. Ferie [OK 11.04.1]
21. Barsel mv. [OK 11.09.2]
22. Tjenestefrihed uden løn [OK 11.30.1]
23. Seniorpolitik [OK 11.22.1]

Bemærkninger:

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

24. Integrations- og oplæringsstillinger [11.34.1]

25. Befordringsgodtgørelse [OK 21.14.1]

Bemærkninger:

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

26. Kompetenceudvikling [OK 11.16.2]

Bemærkninger:

De ansatte er omfattet af bilag 4 vedrørende kompetenceudvikling/kompetenceudviklingsplan.

De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om kompetencefond [OK 11.16.6].

27. Socialt kapital [OK 11.08.1]

Bemærkninger:

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob jf. protokollat nr. 2.

28. Trivsel og sundhed [OK 11.35.1]

29. Kontrolforanstaltninger [OK 11.16.4]

30. Virksomhedsoverenskomster [OK 11.24.1].

31. Retstviftaftalen [OK 21.04.2]

33. SU og tillidsrepræsentanter [OK 11.06.1]

34. MED og tillidsrepræsentanter [OK 11.06.2]

36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [OK 11.20.04]

Kapitel 3. Timelønnede

§ 20. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som er ansat til højst én måneds beskæftigelse.

Bemærkninger:

Højst en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 1. november 2021 til og med 30. november 2021 eller ansættelse fra 16. april 2022 til og med 15. maj 2022.

§ 21. Løn og lønberegning

Timelønnen beregnes i dagtjeneste som $\frac{1}{1924}$ og i aften- og nattjeneste som $\frac{1}{1768}$ af lønnen efter §§ 5-7. I beregningen indgår eventuelt overgangstrin/-tillæg, jf. bilag 2.

§ 22. Lønudbetaling

Stk. 1 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkninger:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Stk. 2 Tillæg til timelønnen kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

§ 23. Pension

Stk. 1 Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som

1. er fyldt 21 år, og
2. har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 01-06-2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående regional og/eller [amts]kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

Bemærkninger:

For optjening af karenperioden se § 19 punkt 10 (OK 11.15.1) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2 Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere regional og/eller [amts]kommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3 Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 4 § 9, stk. 3-8 finder tilsvarende anvendelse.

§ 24. Arbejdstid

Stk. 1 Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl., beskæftiget ved døgninstitutioner m.v. gælder [OK 11.05.04.01].

Stk. 2 Aftale om vederlag for deltagelse i koloniforhold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder for timelønnede, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter [OK 11.05.06.01].

§ 25. Opsigelse og sygdom

Stk. 1 For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves fra dag til dag.

Bemærkninger:

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

Stk. 2 Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

§ 26. Fravær af familiemæssige årsager

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel samt kapitel 8 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager mv. [OK 11.09.2].

§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser for månedslønnede:

- § 4 Løndannelse
- § 10 ATP
- § 13 Koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole

Bemærkninger:

Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder for timelønnede, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter [OK 11.05.06.01].

- § 16 Tjenestefrihed
- § 17 Arbejdstøj
- § 19 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra pkt. 7, 8 og 21 [se dog § 26].

Kapitel 4. PAU-elever (ordinære)

§ 28. Personafgrænsning

Dette kapitel omfatter elever under loven om erhvervsuddannelser [for tiden LBK 2020-09-28 nr. 1395], jf. bekendtgørelsen om den pædagogiske assistentuddannelse [for tiden BEK 2020-04-27 nr. 526]

§ 29. Løn og lønberegning

Stk. 1 Lønnen pr. måned er:

	1. år	2. år
	Indtil 31. marts 2022 (31. marts 2018 niveau)	Indtil 31. marts 2022 (31. marts 2018 niveau)
Under 18 år	8.353,53 kr.	8.353,53 kr.
Over 18 år [fra den 1. i den efterfølgende måned]	10.653,87 kr.	11.327,49 kr.

****NYT**** med virkning fra 1. april 2022

	1. år	2. år
	Fra 1. april 2022 [31. marts 2018 niveau]	Fra 1. april 2022 [31. marts 2018 niveau]
PAU elever [Ordinære] PAU-elever [Ordinære]	<u>10.709.70 kr.</u>	<u>11.383,32 kr.</u>

****NYT**** med virkning fra 1. april 2022

Stk. 2 Elever som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med voksenelevløøn.

Med virkning fra 1. april 2022 skal elever aflønnes i uddannelsesforløbet som vokselev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse.

Med virkning fra 1. april 2022 kan regionen/institutionen beslutte at aflønne elever, der ved elevforholdets start er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 års sammenlagt beskæftigelse, med voksenløøn.

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

- Omsorgs- og pædagogmedhjælper
- Dagplejer, herunder hjemmedagplejer
- Pædagogmedhjælper
- Klubmedarbejder
- Legepladsmedarbejder
- Ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til protokollat I til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.
- Pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold

Bemærkninger:

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

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

Bemærkninger:

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

Ansættelse som elev medregnes ikke.

****NYT**** med virkning fra 1. april 2022

Voksenelever aflønnes på løntrin 15 + 1679 kr. (31-03-2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: løntrin 15 + 2.800 kr. (31. marts 2018 niveau)).

Stk. 3 I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikkens særlige beliggenhed (f.eks. i aften- og natperioden).

Stk. 4 Lønnen procentreguleres som anført i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.1), jf. dog § 44, stk. 3.

Stk. 5 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6 Påbegyndes uddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

Løn pr. mdr. x $\frac{\text{[antal kalenderdage, der vedr. udd. i den aktuelle kalendermåned]}}{\text{antal kalenderdage i den aktuelle måned}}$

§ 30. Ansættelsesbrev

Aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder (OK 11.21.1).

Bemærkninger:

Elevkontrakten udgør ansættelsesbrevet.

§ 31. Arbejdstid

Stk. 1 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2 Ved tilrettelæggelse af elevens arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse.

Stk. 3 De for omsorgs- og pædagogmedhjælpere på praktikstedet gældende regler om tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for elever ansat efter denne overenskomst.

Stk. 4 Ved elevens deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole medregnes 7,4 timer pr. dag.

§ 32. Overarbejde

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

§ 33. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

§ 34. Fraværs- og befordringsgodtgørelse

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

§ 35. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1 Bestemmelsen gælder for elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser.

Stk. 2 Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.

Bemærkninger:

Bestemmelsen er gældende for elever der starter deres uddannelse pr. 1. august 2008 eller derefter.

I bilag 5 ses et uddrag af de relevante bestemmelser vedrørende ophør af uddannelsesaftale.

Stk. 3 Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes forbundet skriftligt herom.

Bemærkninger:

Underretningen til forbundet sker digitalt.

Fagligt Fælles Forbund – 3F CVR-nummer: 31378028.

FOA Fag og Arbejde CVR-nummer: 46024516.

Socialpædagogerne CVR-nummer: 63140228.

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

Bemærkninger:

Da bestemmelsen er ny, har parterne udarbejdet det fortolkningsbidrag, som fremgår af bilag 8 til nærværende overenskomst.

§ 36. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1 Elever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

§ 10 ATP

§ 15 Barns første og anden sygedag

§ 16 Tjenestefrihed

§ 19 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr.: 1, 2, 7, 11, 12, 13, 18, 20, 21, 23, 25, 28, 29, 30, 31, 33 og 34.

Bemærkninger:

Se bilag 6 for retningslinjer i forbindelse med ferie.

Stk. 2 Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde [OK 11.26.1].

2. Aftale om decentral løn [OK 11.18.1]

3. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever [OK 11.23.3]

Kapitel 5. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 37. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse

De i bilag 2 anførte overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse og indplacering gælder.

§ 38. Ikrafttræden og opsigelse

****NYT****

Stk. 1 Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den 1. april 2021.

****NYT****

Stk. 2 Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 3. marts 2024. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3 Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne [OK 21.03.1], der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 7. februar 2022

For

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Rikke M. Friis

Ole Lund Jensen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Michael Haas

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Protokollat nr. 1

- Vedrørende aflønning af pædagogmedhjælpere ved skoler, ansat i henhold til lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik

Overenskomstens parter er enige om, at personer, der i henhold til LBK 2019-05-07 nr. 548 ansættes som pædagogmedhjælpere ved skoler, jf. overenskomstens § 1, stk. 1, nr. 8, uanset overenskomstens bestemmelser kan aflønnes med timeløn som følger:

Lønnen andrager $\frac{1}{2}$ ¹⁹²⁴ af årslønnen for en pædagogmedhjælper i henhold til overenskomstens lønbestemmelser, for de timer den pågældende har arbejdet på skolen (herunder timer den pågældende har haft lovligt forfald).

Endvidere ydes der betaling for søgnehelligdage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer, vedkommende skulle have været beskæftiget.

Protokollat nr. 2

- Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. For ansatte i fleksjob før 1. Januar 2013 og 1. Januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob 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.

§ 2. Særligt for ansatte i fleksjob før 1. Januar 2013

Stk. 1 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. 2 Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling af 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.

Protokollat nr. 3

- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent (pau) som erhvervsuddannelse for voksne (euv 1).

§ 1. Område

Dette protokollat omfatter ansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der er optaget og påbegyndt uddannelsen til PAU som EUV 1, og som er berettiget til godtgørelse i henhold til LBK 2020-03-09 nr. 187 om arbejdsgivernes uddannelsesbidrag.

Bemærkning:

Uddannelsen til Pædagogisk Assistent [PAU], som EUV 1 er reguleret i Lov om Erhvervsuddannelser, for tiden LBK2020-09-28 nr. 1395 samt BEK2020-04027 nr. 526 om uddannelsen til pædagogisk assistent.

I forbindelse med indgåelse af uddannelsesaftale om uddannelsen til PAU, som EUV1, skal arbejdsgiveren underrettes af omsorgs-/pædagogmedhjælperen om pågældendes personlige uddannelsesplan med henblik på fastlæggelsen af omfanget og tidspunkterne for tjenestefriheden. Samtidig drøftes vilkår for tilbagevenden ved eventuel afbrydelse af uddannelsen med den ansatte.

§ 2. Løn

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

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

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

Områdegr.:	Løn pr. 01-04-2015 Løn pr. dag [31-03-2000 niveau] i kr.	Løn pr. 01-04-2015 Løn pr. dag [31-03-2018 niveau] i kr.	Løn pr. uge [31-03-2000 niveau] i kr.	Løn pr. uge [31-03-2018 niveau] i kr.
0	759,00	1.020,18	3.797,00	5.103,57
1	772,00	1.037,65	3.861,00	5.189,59
2	783,00	1.052,43	3.913,00	5.259,48
3	799,00	1.073,94	3.994,00	5.368,36
4	810,00	1.088,73	4.048,00	5.440,94

Lønnen udbetales månedvis bagud.

Bemærkninger:

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

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

Stk. 2 Lønnen er ikke pensionsgivende, jf. dog § 3.

Stk. 3 Bestemmelsen kan fraviges ved lokal aftale.

§ 3. Pension

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

§ 4. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1 Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i Erhvervsuddannelsesloven.

Stk. 2 Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes forbundet skriftligt herom.

Bemærkninger:

Underretningen til forbundet sker digitalt.

Fagligt Fælles Forbund – 3F CVR-nummer 31378028.

FOA Fag og Arbejde CVR-nummer: 46024516.

Socialpædagogerne CVR-nummer: 63140228.

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

§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse

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

§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår følger af overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter dog med undtagelse af overenskomstens § 4, § 5, § 6, § 7, § 9 samt § 18.

Bilag 1

- de forskellige former, hvorunder omsorgs- og pædagogmedhjælpere kan ansættes.

Efter drøftelse med Fagligt Fælles Forbund - 3F, FOA – Fag og Arbejde og Socialpædagogerne skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn herved gøre opmærksom på følgende:

Ansættelsesformerne for omsorgs- og pædagogmedhjælpere er de samme som for en række andre personalegrupper inden for det pædagogiske område. Idet der henvises til overenskomsten og funktionærloven med tilhørende domspraksis m.v., skal følgende fremhæves:

Månedslønnede:

1. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der ansættes til mere end en måneds beskæftigelse, jf. overenskomstens § 2, er at betragte som månedslønnede. Det forudsættes, at arbejdet tilrettelægges således, at der - hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende - ved fremtidig ansættelse af ansatte til varig beskæftigelse, tilbydes gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer ugentligt.
2. Det i pkt. 1 anførte gælder tillige for omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der ansættes for en tidsbestemt periode af mindst 1 måneds varighed. Ved ansættelse for en tidsbestemt periode, ophører ansættelsen uden varsel, når den aftalte periode er udløbet. Fortsætter ansættelsen ud over den aftalte tid, omfattes den pågældende som hovedregel af funktionærlovens almindelige opsigelsesvarsler i § 2, stk. 2. Dog kan der - hvis særlige omstændigheder begrunder det - ske forlængelse af en tidsbestemt ansættelse, men løbende forlængelser med ny tidsbestemt fratrædelsesdato må formentlig betragtes som en omgåelse af funktionærloven med den følge, at den pågældende vil være omfattet af lovens almindelige opsigelsesvarsler i § 2, stk. 2. Der er dog ikke noget til hinder for, at en ny tidsbegrænset ansættelse kan finde sted, når der har været tale om en reel afbrydelse af ansættelsesforholdet. Bevisbyrden påhviler i den henseende arbejdsgiveren.

3. Ansættelse kan ske på prøve i et tidsrum på indtil 3 måneder, og opsigelsesvarslet fra ansættelsesmyndigheden er i dette tilfælde 14 dage, jf. funktionærlovens § 2, stk. 2.
Det påhviler efter loven arbejdsgiveren at bevise, at der er truffet aftale om prøvetid. Bevisbyrden må dog påhvile den af parterne i arbejdsforholdet, der gør gældende, at der foreligger en aftale om prøvetid, således også den omsorgs- og pædagogmedhjælper, der under påberåbelse af prøvetidsaftalen, ønsker at fratræde sin stilling uden eller med kortere varsel end lovens almindelige.
4. For så vidt angår ansættelse af personale til afløsning under sygdom o.lign. skal peges på muligheden for fastansættelse af et antal omsorgs- og pædagogmedhjælpere på månedsløn frem for løs ansættelse på timeløn.
Ved sådan ansættelse må de pågældende udføre tjeneste på den afdeling, hvor der p.t. er personale fraværende på grund af sygdom, ferie, afspadsering m.v. Det vil derfor ikke være muligt for den pågældende at kende tjenestens og fridøgnesens beliggenhed 4 uger forud, jf. gældende arbejdstidsbestemmelser. Parterne er dog enige om at pege på, at de pågældende bør have kendskab til såvel tjenestens som fridøgnesens beliggenhed så lang tid i forvejen, som det er muligt.

Timeløn:

5. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der ansættes til beskæftigelse i 1 måned eller derunder, ansættes på timeløn.
Hvis det allerede ved ansættelsen ligger klart, at ansættelsen vil strække sig ud over 1 måned, sker ansættelse straks på månedsløn.
6. For timelønnede kan ansættelsen ophæves fra dag til dag, idet opsigelse skal ske samme dag, hvor fratræden skal ske ved tjenestens ophør.

Bilag 2

- overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse

Stk. 1 Ansatte pr. den 31-03-2000, der overgår til nyt lønsystem den 01-04-2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Bemærkninger:

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

Stk. 2 Med virkning fra den 01-04-2000 ydes der - som en personlig overgangsordning til de allerede ansatte, der pr. den 31-03-2000 er indplaceret på løntrin 15 og løntrin 17 - ét løntrin.

Stk. 3 Med virkning fra den 1. oktober 2018 ydes der - som en personlig overgangsordning til de allerede ansatte, der pr. den 31-03-2000, har været aflønnet efter løntrin 9 i ét år eller mere - et ikke-pensionsgivende tillæg på 2.688 kr. [31. marts 2018 niveau].

Stk. 4 Overgangstillægget/-trinnet kan ikke modregnes i funktions- eller kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet/kommunen. Overgangstillægget/-trinnet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

Stk. 5 Ved overgang til nyt lønsystem den 01-04-2000 ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der indgås snarest muligt lokal[e] aftale[r], der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. den 01-04-2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nyt lønsystem pr. den 01-04-2000 er indgået lokal[e] aftale[r] til erstatning for de nævnte aftaler, videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.

Bilag 3

- eksempler på funktioner og kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktions- og kvalifikationsløn

Funktioner:

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

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

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg [OK 11.17.1].

Kvalifikationer:

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

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

Mulighed for at indgå forhåndsftaler:

Aftale om lokal anvendelse af nye lønformer indgås mellem regionen og [lokale] repræsentanter for de forhandlingsberettigede personaleorganisationer.

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

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

Bilag 4

- kompetenceudvikling/kompetenceudviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN 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 på www.personaleweb.dk.

§ 1. Formål

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

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

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

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1 Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejderne og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejdernes udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsplanen gennemføres. Udviklingsplanerne kan være individuelle eller gruppe-/teambaserede.

Bemærkninger:

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

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

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

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1 Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte regionens 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.

Bilag 5

- Uddrag af Erhvervsuddannelseslovens bestemmelser i kapitel 7 om ophør af uddannelsesaftale

Bilaget er gældende for PAU-elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser [LBK 2020-09-28 nr. 1395]

§ 58

Stk. 1 Eleven og virksomheden kan indgå aftale om forlængelse af uddannelses-tiden med et bestemt tidsrum, hvis en elev

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

Stk. 2 Medfører en aftale efter stk. 1, at uddannelsestiden forlænges med mere end fraværperioden, er aftalen kun gyldig, hvis det faglige udvalg godkender den.

Stk. 3 Er der ikke enighed mellem eleven og virksomheden om forlængelse i anled-ning af fraværperioder som nævnt i stk. 1, kan det faglige udvalg efter anmodning fra en af parterne forlænge uddannelsestiden med et af udvalget fastsat tidsrum.

§ 60

Stk. 1 En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter.

Stk. 2 De første 3 måneder af praktiktiden betragtes dog som en prøvetid, hvori enhver af parterne kan opsige aftalen uden angivelse af grund og uden varsel. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden.

Stk. 3 Hvis en elev af de grunde, der er nævnt i § 58, stk. 1, er fraværende fra praktik-virksomheden i mere end 1 måned af prøvetiden, forlænges prøvetiden svarende til fraværperioden.

§ 61

Stk. 1 Misligholder en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen.

Stk. 2 Hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister, kan parten hæve aftalen.

Stk. 3 Ophævelse efter stk. 1 eller stk. 2 skal ske inden for 1 måned efter, at den burde have fået kendskab til den omstændighed, som begrundes ophævelsen.

Stk. 4 At en elev gennemgår supplerende skoleundervisning efter § 51, stk. 1, kan ikke begrunde ophævelse efter stk. 1 eller 2.

§ 62

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

§ 63

Stk. 1 En tvistighed mellem en elev og praktikvirksomheden kan alene indbringes for det faglige udvalg, der skal søge at tilvejebringe forlig.

Bilag 6

- Ferie for PAU-elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser

Henvisninger til ferieaftalen er til Aftale om ferie for personale ansat i regioner af 25-07-2007 [OK 11.04.1].

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

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

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

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

Ved elevforholdets start indgås en uddannelsesaftale. I feriemæssig henseende betragtes umiddelbar overgang til en elevstilling fra en anden stilling, ved samme ansættelsesmyndighed, som en nyansættelse, således at der afregnes med feriegodtgørelse på 12 ½%, jf. § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5% for 6. ferieuge i forhold til den tidligere forudgående ansættelse, jf. ferieaftalens § 20. Hvis PAU-eleven har haft beskæftigelse ved en anden arbejdsgiver, vil den pågældende elev have et feriekort/-giro el. lign. som vil angive ret til at holde et antal feriedage i ferieåret.

Hvis eleven forud for ansættelsen har optjent feriegodtgørelse, skal ansættelsesmyndigheden ikke betale løn under ferie efter ferieaftalens § 42 for de dage, som eleven har optjent feriegodtgørelse til. Dette gælder dog ikke, hvis den optjente feriegodtgørelse pr. dag er mindre end den løn, som eleven har ret til i sit elev-

forhold. I dette tilfælde betaler ansættelsesmyndigheden forskellen mellem den optjente feriegodtgørelse og den løn, som eleven er berettiget til efter ferieaftalens § 42.

En elev, der har optjent ret til feriedagpenge inden uddannelsen har ikke ret til at få udbetalt feriepenge under elevforholdet i de perioder, eleven har ret til at få løn under ferien efter ferieaftalens § 42. En arbejdsgiver, der skal betale løn til en elev under ferie, kan derfor ikke modregne i elevens feriepenge, da disse ikke kommer til udbetaling.

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

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

Hvis PAU-eleven efter endt uddannelse ikke umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet pædagogiskassistent, eller ansættes ved en anden ansættelsesmyndighed eller umiddelbart fortsætter ansættelsen på timelønsvilkår efter overenskomstens bestemmelser herom, skal der ske afregning med 12 ½% feriegodtgørelse efter ferieaftalens § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5% for 6. ferieuge, jf. ferieaftalens § 44, stk. 3.

Bilag 7

- betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 5, stk. 2 - 3	Grundløn
§ 5, stk. 2 - 3	Grundlønstillæg
§ 6, stk. 2, litra a	Lukkede/sikrede afd.
§ 6, stk. 2, litra b	Kofoedsminde
§ 7, stk. 2	Kval.løn 2 år/4 år
§ 7, stk. 3	Kval.løn 2 år/4 år
§ 29, stk. 1	Elevløn
§ 29, stk. 1	Voksenelevløn
§ 38, stk. 1	GVU-løn

Bilag 8

- fortolkningsbidrag om underretning af forbund ved ophør af elevaftale

Parterne har udarbejdet nedenstående fortolkningsbidrag til overenskomstens § 35, stk. 3 om ophør af uddannelsesaftale.

Formålet med den nye bestemmelse er at inddrage det relevante forbund før et elevforhold ophæves. Det giver forbundet mulighed for at hjælpe eleven i den særlige situation, herunder indgå i en dialog med ansættelsesmyndigheden, hvor forbundet finder det hensigtsmæssigt.

Bestemmelsen gælder i situationer, hvor ansættelsesmyndigheden ensidigt ophæver elevkontrakten.

Bestemmelsen gælder ikke ved ophør af elevkontrakten til det fastsatte tidspunkt og ved gensidige ophævelser af et elevforhold.

Ved ansættelsesmyndighedens opsigelse i prøvetiden, er der enighed om, at forbundet først underrettes, når en elev meddeles ophævelse af sin elevkontrakt.

Hvis forbundet anmoder ansættelsesmyndigheden om et møde, afholdes dette snarest muligt. Mødets afholdelse har ikke opsættende virkning for en evt. afgørelse om ophævelse.

Protokollat

om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem regionen og [lokale] repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen 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.

Lønafledede 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 regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional 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.

Bemærkninger:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalen må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Regionen 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, psykolog-hjælp, helbreds-vurdering, zoneterapi].

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

c) Befordring

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

[Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement].

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 træder i kraft ved udsendelsen.

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 Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn 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 07-06-2011

For

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Signe Friberg Nielsen

Ole Lund Jensen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Kirsten Nissen

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Steen Parker Sørensen

For

Fælles Fagligt Forbund – 3F

Ellen Lykkegård

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

Regionernes Lønnings- og Takstnævn
Socialpædagogerne
FOA- Fag og Arbejde
Fagligt Fælles Forbund - 3F

****NYT**** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale

****NYT**** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse

****NYT**** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden

Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Personafgrænsning

Stk. 1 Aftalen omfatter personer omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til denne aftale, jf. dog stk. 2-3.

Stk. 2 Husholdningsledere er ikke omfattet af bestemmelserne i kapitel 5 om rådighedstjeneste.

Stk. 3 Ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, omfattes ikke af bestemmelserne i § 3, § 4, stk. 1-3, § 5-6, § 8, § 10, § 12 og [delvis] § 2.

Kapitel 2. Arbejdstilrettelæggelse

§ 2. Gældende aftaler

Ved tilrettelæggelse af arbejdet er der ud over denne arbejdstidsaftale andre regler, som regulerer arbejdstiden, herunder:

1. Lov om arbejdsmiljø, jf. §§ 50-58 [OK 11.10.01]
2. Beskæftigelsesministerens bekendtgørelse nr. 324 af den 23-05-2002 som ændret ved bekendtgørelse nr. 611 af den 25-06-2003 om hvileperioder og fridøgn mv. [OK 11.10.02]
3. Aftale af den 01-07-1981 om hviletid og fridøgn [OK 11.10.11.]
4. Aftale af den 15-06-1995 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden [OK 11.05.0]
5. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsregler [OK 11.05.02]

Bemærkninger:

Rammeaftalen indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om regler for tjene-stens og fridøgnes placering, varsling af overarbejde, merarbejde m.v. Sådanne lokale aftaler kan fravige eller supplere bestemmelser i denne aftale.

Ved anvendelse af rammeaftalen kan der lokalt aftales fravigelse af bestemmelsen i aftalens § 3, stk. 2 b, således at den normale ugentlige arbejdstid kan overstige 37 timer i gennemsnit over en periode.

De lokale parter opfordres til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler. Der er i denne aftale peget på områder, som det kan være særligt hensigtsmæssigt at optage lokale forhandlinger om.

Hvis ikke andet er anført gælder det, at lokale aftaler indgås mellem institutionerne og tillidsrepræsentanten eller organisationen.

§ 3. Tjenestetyper

Tjenester kan tilrettelægges som:

- a) Normaltjeneste, dvs. en forud fastlagt tjeneste med effektivt arbejde, jf. § 5, stk. 1-2.
- b) Rådighedstjeneste fra vagtværelse, hvor den ansatte opholder sig på institutionen og kan tilkaldes til effektivt arbejde, jf. § 17 og § 19. Kan kun tilrettelægges i forlængelse af normaltjeneste.
- c) Rådighedstjeneste fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde på institutionen, jf. § 18 og § 19. Kan kun tilrettelægges i forlængelse af normaltjeneste.

d) Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt) fra vagtværelse eller fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde, jf. § 20.

Kapitel 3. Planlægning af arbejdstiden

§ 4. Normperioden og søgnehellidage

Stk. 1 Normperioden er 1 år, men kan ved lokal aftale fastsættes til en anden længde, dog minimum 4 uger.

Bemærkninger:

Normtimetallet findes ved at gange 37 timer med antallet af uger i normperioden, fratrukket 7,4 timer pr. søgnehellidag i normperioden. For deltidsansatte foretages beregningen forholdsmæssigt. Vedrørende søgnehellidage henvises i øvrigt til § 4, stk. 4-10.

Stk. 2 En opgørelse over det præsterede antal timer foretages ved normperiodens afslutning.

Stk. 3 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er 37 timer.

Bemærkninger:

Ifølge Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden [OK 11.05.0], § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Stk. 4 Der gives frihed af minimum 35 [32] timers varighed i forbindelse med søgnehellidage, jf. dog stk. 7.

Stk. 5 Når en søgnehellidag falder på en skemalagt

1. arbejdsdag, hvor den ansatte ikke kan tildeles frihed,
 2. fridøgnperiode, jf. § 7, stk. 2-4 og § 14 eller
 3. frihedsperiode på 24 timer eller mere, jf. § 15, for fuldtidsansatte,
- skal der ydes erstatningsfrihed på en anden skemalagt arbejdsdag, og af den i stk. 4 nævnte varighed.

Stk. 6 Erstatningsfrihed i henhold til stk. 5 gives inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori søgnehelligheden falder. I modsat fald gives der overarbejdsbetaling for timerne.

Stk. 7 Bestemmelserne i stk. 4-6 gælder ikke for

1. ansatte, der altid har fri på de ugedage, hvor søgnehelligheden falder,
2. deltidsansatte, når søgnehelligheden falder uden for de skemalagte arbejds- og fridøgnperioder, og
3. deltidsansatte, med hvem der er aftalt faste arbejdsperioder, og for hvem ugentlige fridøgn er placeret på bestemte dage i den arbejdsfri uge.

Stk. 8 Sker der indgreb i planlagt søgnehellighedsfrihed med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres med betaling eller afspadsering med tillæg af 50 %.

Medmindre der er tale om forlængelse af en forudgående tjeneste, jf. stk. 9, regnes den nævnte tjeneste for mindst 6 timer.

Stk. 9 Bestemmelsen i stk. 8 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste. I sådanne tilfælde gælder de almindelige bestemmelser om overarbejde, det vil sige opgørelse pr. påbegyndt halve time.

Foranstående forudsætter, at frihedsperiodens minimumslængde på 35 [32] timer overholdes.

Stk. 10 Juleaftensdag ligestilles med en søgnehellighed fra dagstjenestens begyndelse.

- For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aftentjeneste eller er ansat til skiftende arbejde i henholdsvis dag-, aften- eller nattjeneste, nedsættes timetallet i normperioden med 7,4 time. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse
- For ansatte, der er ansat til fast nattjeneste, reduceres arbejdstiden ikke.

Bemærkninger:

”Ansæt til fast nattjeneste” betyder ansatte:

Der i henhold til deres ansættelsesbrev er ansat til nattjeneste, eller som altid efter mødeplanen arbejder i nattjeneste.

Stk. 11 Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på juleaftensdag skal udformes.

Stk. 12.

Såfremt der planlægges tjeneste eller fridøgn på en søgnehelligdag ydes en anden fridag herfor i den pågældende normperiode [svarende minimum til længden af en kort fridøgnperiode], medmindre andet aftales lokalt.

§ 5. Daglig arbejdstid

Stk. 1 Der indgås lokal aftale om længden af den daglige normaltjeneste.

Stk. 2 Såfremt der ikke indgås lokal aftale, kan den daglige normaltjeneste udgøre mellem 5 og 10 timer.

For deltidsansatte er der ikke fastsat en nedre grænse, dog har deltidsansatte med gennemsnitlig 30 timer ugentligt eller mere samme nedre grænse som fuldtidsansatte.

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stk. 3 Tjenesten bør tilrettelægges således, at delt tjeneste - hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere - undgås.

Hvor dette ikke er muligt, betales der for delt tjeneste 33,79 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 45,42 kr. [31. marts 2018 niveau]] pr. dag.

Bemærkninger:

Hviletidsreglerne skal overholdes.

§ 6. Mødeplan

Stk. 1 Den ansatte [bortset fra afløsningspersonale] skal være bekendt med tjenestens placering mindst 4 uger forud.

Stk. 2 Ændringer i tjenestens placering kan ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

Stk. 3 Orientering om ændringer i tjenestens placering skal foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 4 døgn.

Hvis 4-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 30,85 kr. [31-03-2000 niveau] pr. time [med virkning fra 1. oktober 2018 41,47 kr. [31. marts 2018 niveau]], beregnet pr. påbegyndt halve time. For rådighedstjeneste dog 15,43 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 20,74 kr. [31. marts 2018 niveau]] pr. ændret rådighedstime.

Bemærkninger:

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normaltjeneste/rådighedstjeneste. Bestemmelsen kan således ikke anvendes ved overarbejde.

Stk. 4 Ved institutioner/afdelinger, hvor en del af tjenesten tilrettelægges som rådighedstjeneste, jf. kapitel 5, skal det tilstræbes, at de ansatte ikke umiddelbart efter udført rådighedstjeneste pålægges en ny normaltjeneste eller døgnvagt.

Sker dette alligevel, og har de pågældende ikke haft en hviletid på

1. mindst halvdelen af rådighedstiden (for døgnvagter 11 timer), og
2. mindst 4 timer mellem kl. 23 og den efterfølgende tjenestes påbegyndelse, må næste tjeneste først tiltrædes, når der er opnået 8 timers sammenhængende hvile efter afslutningen af arbejdet i sidste tilkald.

Den tid, hvori den ansatte af denne grund er fraværende fra den næste skemalagte tjeneste, betragtes som afspadsring, jf. § 10, stk. 5. For døgnvagter beregnes afspadsringen med de værdier, som omtales i § 17, stk. 2, henholdsvis § 18, stk. 2.

Bemærkninger:

Hviletiden beregnes som antallet af rådighedstimer med fradrag af tilkald, beregnet som omtalt i § 19, stk. 2.

§ 7. Fridøgn

Stk. 1 Den ansatte (bortset fra afløsningspersonale) skal være bekendt med fridøgnetes placering mindst 4 uger forud.

Stk. 2 Der gives en ugentlig (lang) fridøgnperiode af 55 til 64 timers samlet varighed, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 3 Fridøgnperioden kan i stedet opdeles i 2 korte perioder på mindst 35 timer, dog 32 timer, hvis hviletiden er nedsat til 8 timer.

Stk. 4 Sammenlægning af flere fridøgnperioder kan ske ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

§ 8. Pauser

Stk. 1 Pause af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Bemærkninger:

Ifølge § 4 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden [OK 11.05.0] skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Pausen placeres inden for arbejdstiden således, at formålet med pausen tilgodeses.

§ 9. 1. maj, Grundlovsdag og nytårsaftensdag

Stk. 1 Personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges:

- a) Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24
- b) 1. maj fra dagtjenestens begyndelse til kl. 24

Stk. 2 Personale, der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de bestemmelser, der gælder for tjeneste på søndage.

Stk. 3 Normaltjeneste, udført i de i stk. 1, pkt. a og b nævnte tidsrum, giver ikke ret til erstatningsfrihed.

Stk. 4 Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehellidage.

Stk. 5 Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på 1. maj, og nytårsaftensdag, skal udformes.

Det kan lokalt for en region også aftales, at grundlovsdag fra 1. april 2012 er fridag i stedet for 1. maj.

Kapitel 4 arbejde på særlige tidspunkter samt over- og merarbejde

§ 10. Betaling eller afspadsering

Stk. 1 For arbejde på visse særlige tidspunkter – aften-/natperioden, søn- og helligdage – samt for overarbejde og deltidsansattes merarbejde gives der ekstra honorering for de præsterede timer, der opfylder betingelserne herfor, jf. § 11, stk. 1-4, § 12 og § 13.

Honoreringen kan gives i form af afspadsering med de nedenfor anførte afspadseringsværdier, d.v.s. antal timers (eller brøkdeler af en times) afspadsering pr. times tjeneste, der opfylder betingelserne for honorering.

Der kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraft-situationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning med betaling.

	Afspadseringsværdi timer/(timebrøkdel)	Tillæg til timelønnen
Aften- og natjeneste ^{37/} -reglen, § 11, stk. 1.	$\frac{3}{7}$ [0,0811]	$\frac{3}{7}$ [8,11%]
Søn- og helligdagstjeneste, § 11, stk. 4	0,5	50%
Overarbejde, § 12	1,5	50%
Merarbejde, deltidsansatte, § 13	1	0%

I visse tilfælde kan det af hensyn til overholdelse af hviletids- og fridøgnreglerne være nødvendigt, at honoreringen helt eller delvist gives i form af afspadsering.

Stk. 2 Hvis honorering gives som betaling, ydes et tillæg til timelønnen for de timer, der opfylder betingelserne herfor.

For ansatte, der er overgået til nyt lønsystem, tages der ved beregning af timelønnen udgangspunkt i den samlede faste årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn).

For ansatte, der ikke er overgået til nyt lønsystem beregnes timelønnen med udgangspunkt i vedkommende løntrin eksklusive tillæg.

Stk. 3 Timelønnen udgør $\frac{1}{4}$ ₉₂₄ af årslønnen.

Stk. 4 Hvis honorering gives som afspadsering, skal dette varsles i arbejdstiden mindst 4 døgn forud for afspadseringen, jf. dog stk. 5.

Stk. 5 Afspadsering, der skal sikre overholdelse af hviletidsforhold i henhold til arbejds miljøreglerne, er ikke omfattet af bestemmelsen i stk. 4.

Stk. 6 Inddrages en planlagt afspadsering med mindre end 4 døgn varsel, således at den ansatte i stedet skal gøre tjeneste, nedskrives afspadseringskontoen, som om afspadseringen havde fundet sted.

Den i stedet for pålagte tjeneste betragtes som overarbejde eller tilkald.

Stk. 7 Afspadsering - bortset fra afspadsering for tjeneste i aften- og natperioden, jf. § 11, stk. 1-3 - skal være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Hvis afspadsering ikke har fundet sted inden det fastsatte tidspunkt, forfalder ydelsen til betaling.

§ 11. Arbejde på særlige tidspunkter

Stk. 1 For hver times normaltjeneste, der udføres i aften- og natperioden, d.v.s. tjeneste påbegyndt kl. 14 eller senere, og som strækker sig ud over kl. 17, gives en honorering på $\frac{2}{3}$ times afspadsering.

Stk. 2 Hvis honoreringen gives i form af afspadsering, sker afspadseringen i form af hele arbejdsfrie dage inden udgangen af det pågældende ferieår.

Ved ferieårets udløb udbetales ikke afspadserede timer som overarbejde.

Stk. 3 I stedet for honorering efter stk. 1 kan tjeneste i aften- og natperioden tilrettelægges med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 34 timer.

Bemærkninger:

Såfremt det ønskes, at en medarbejder overgår fra reglen i stk. 3 til reglerne i stk. 1 og 2, kræver ændringen varsel over for den pågældende svarende til vedkommendes opsigelsesvarsel.

Stk. 4 Effektiv tjeneste på søn- og helligdage honoreres med en halv times afspadsring eller betaling med 50 % tillæg af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

****NYT****

Stk. 5 For effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 08 og 24 og på mandage mellem kl. 00 og 04 betales et tillæg på 22,34 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 30,03 kr. [31. marts 2018 niveau]] pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 6 For normaltjeneste på mandage mellem kl. 04 og 06 betales tillægget i henhold til stk. 5, såfremt tjenesten påbegyndes kl. 00 eller tidligere.

Stk. 7 Tillæg i henhold til stk. 5 og 6 kan ikke ydes samtidig med tillæg efter stk. 4.

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stk. 8 For effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06 betales et tillæg på 18,60 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 25,00 kr. [31. marts 2018 niveau]] pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

§ 12. Overarbejde

Stk. 1 Tjeneste ud over den daglige arbejdstidsnorm er overarbejde.

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stk. 2 Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 27,91 kr. [31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 37,51 kr. [31. marts 2018 niveau]] pr. gang [dag].

Stk. 3 Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag og betales med 50 % tillæg til timelønnen eller afspadsreses med tillæg af 50 % [1:1,5].

Bemærkninger:

Der henvises til § 10 om afspadsring.

I forbindelse med overarbejde skal næste tjeneste først tiltrædes, når der er opnået i alt 8 timers hviletid.

Den del af hvileperioden, hvori den ansatte skulle have udført tjeneste, betragtes som tjenestefrihed med løn.

Foranstående forudsætter, at der er indgået lokalaftale om nedsættelse af hviletiden til 8 timer.

Hvis sådan aftale ikke er indgået skal hviletiden være på 11 timer. Timerne fra 8 til 11 er så afspadsring.

Dette betyder, at der, jf. bemærkningerne til § 3 i den i § 2, stk. 1 nævnte aftale, ikke kan ske betaling for overarbejde for den del af tjenesten, som afkorter hvileperioden til mindre end 11 [8] timer.

Stk. 4 Tillæg for søn- og helligdagstjeneste, jf. § 11, stk. 4, lørdags-/mandags-tjeneste, jf. § 11, stk. 5, tjeneste mellem kl. 17 og 06, jf. § 11, stk. 8, gives også for overarbejdstimer, der falder i de omhandlede tidsrum.

§ 13. Deltidsansattes merarbejde

Stk. 1 Deltidsansattes merarbejde betales med timeløn eller afspadsreses 1:1, jf. § 10. Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Deltidsansattes arbejde ud over den daglige norm for fuldtidsansatte, jf. § 5, stk. 1-2 er dog overarbejde.

****NYT**** med virkning fra 1. oktober 2018

Stk. 2 Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg på 27,91 kr.

[31-03-2000 niveau] [med virkning fra 1. oktober 2018 37,51 kr. [31. marts 2018 niveau]] pr. gang [dag].

Stk. 3 Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

§ 14. Inddragelse af fridøgn

Stk. 1 Sker der indgreb i en fridøgnperiode med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres med betaling eller afspadsering med tillæg af 50 %.

Medmindre der er tale om forlængelse af en forudgående tjeneste, jf. stk. 2, regnes den nævnte tjeneste for mindst 6 timer.

I tilfælde, hvor en lang fridøgnperiode inddrages, således at frihedsperioderne på begge sider af den pålagte tjeneste ikke opfylder længden for en kort fridøgnperiode på 35 [32] timer, regnes tjenesten for mindst 2 x 6 timer.

Bemærkninger:

Efter bemærkningerne til § 5 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der gives de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende fridøgn (ugentlig hviletid), hvis man fraviger bestemmelserne om fridøgn.

Dette medfører, at der skal ske afspadsering, hvis en fridøgnperiode bliver kortere end 35 [32] timer).

Den kompenserende fridøgnperiode skal ikke nødvendigvis have nøjagtig samme længde som den inddragne. Den kompenserende skal blot have en længde på mindst 35 [32] timer (alternativt 24 timer, hvis det sker som en sammenlægning af flere fridøgnperioder).

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

Stk. 2 For fridøgnperioder, hvori der sker indgreb med et kortere varsel end 14 døgn, betales et tillæg på 452,48 kr. [31-03-2000 niveau] (med virkning fra 1. oktober 2018 608,18 kr. [31. marts 2018 niveau]) pr. gang.

Dette gælder ikke for afløsningspersonale.

Stk. 3 Bestemmelserne i stk. 1 og 2 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste.

I sådanne tilfælde gælder de almindelige bestemmelser om overarbejde, dvs. opgørelse pr. påbegyndt halve time.

Foranstående forudsætter, at fridøgnperiodens minimumslængde [55 henholdsvis 35 [32] timer] overholdes.

§ 15. Frihedsperioder på 24 timer eller mere

Stk. 1 Sker der indgreb i en frihedsperiode på 24 timer eller mere, som ikke er omfattet af § 7, stk. 2-4, § 14 eller § 4, stk. 4-10, med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres som overarbejde.

Medmindre der er tale om forlængelse af en forudgående tjeneste, jf. stk. 3, regnes den nævnte tjeneste for mindst 6 timer.

Bemærkninger:

Bestemmelsen omfatter skemalagte frihedsperioder på 24 timer eller mere, der ikke er ugentlige fridøgnsp perioder eller søgnehelligdagsfrihed, men skemalagte "arbejdsfrie dage" eller "stregdage".

Stk. 2 Bestemmelsen i stk. 1 gælder kun for fuldtidsansatte.

For deltidsansatte gælder, at ved tilkald til ekstra tjeneste på en arbejdsfri dag på 24 timer eller mere med et varsel på mindre end 24 timer, indgår denne tjeneste i arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer.

Stk. 3 Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for overarbejde i forlængelse af normal-tjeneste eller rådighedstjeneste.

Sådant overarbejde honoreres efter de almindelige bestemmelser for overarbejde, dvs. opgørelse pr. påbegyndt halve time.

§ 16. Andre frihedsperioder, der ikke er omfattet af § 4, stk. 4-10, § 7, stk. 2-4, § 14 og § 15

Tilkald til tjeneste i frihedsperioder, der ikke er omfattet af § 4, stk. 4-9, § 7, stk. 2-4, § 14 og § 15, honoreres som for overarbejde, dog mindst for 3 timer.

For flere tilkald inden for 3 timer, betales kun for 3 timer.

For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

Bemærkninger:

Der henvises til bemærkningerne til § 12 om afspadsring og hviletid.

Kapitel 5. Rådighedsvagt og tilkald

§ 17. Rådighedstjeneste fra vagtværelse

Stk. 1 I forlængelse af normaltjeneste, jf. § 5, stk. 1-2, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste fra vagtværelse.

Bemærkninger:

Bestemmelsen betyder, at for fuldtidsansatte skal tjenesten forud for rådighedstjenesten være af den i § 5, stk. 1-2 angivne minimumslængde.

Stk. 2 Rådighedstjeneste fra vagtværelse indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1 times rådighedstjeneste = $\frac{1}{4}$ time.

Bemærkninger:

Vagtværelser bør opfylde nedenstående minimumskrav:

Et vagtværelse skal være forsynet med sove-, læse- og skriveplads samt skabsplads efter tidssvarende standard. Desuden skal vagtværelset være forsynet med telefon. Vagtværelset må ikke om dagen benyttes til andre formål, og værelset samt skabe skal være aflåselige. Toilet skal være let tilgængeligt, og der skal gives lettest mulig adgang til bad på institutionen. Endvidere skal der være adgang til tekøkken og køleskab.

I forbindelse med projektering af nye vagtværelser forudsættes det, at disse vagtværelses standard er ensartet for personalegrupper, som pålægges rådighedstjeneste fra vagtværelse på samme institution.

§ 18. Rådighedstjeneste fra bolig

Stk. 1 I forlængelse af normaltjeneste, jf. § 5, stk. 1-2, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste fra bopæl.

Bemærkninger:

Bestemmelsen betyder, at for fuldtidsansatte og deltidsansatte med 30 timer eller mere ugentligt skal tjenesten forud for rådighedstjenesten være af den i § 5, stk. 1-2 angivne minimumslængde.

Stk. 2 Rådighedstjeneste fra bopæl indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1 times rådighedstjeneste = $\frac{1}{3}$ time.

Stk. 3 Ubelastet rådighedstjeneste fra bopæl - svarende til en tjenesteværdi på gennemsnitligt 6 timers normaltjeneste ugentlig pr. ansat - kan efter aftale mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/-personaleorganisationen afvikles med betaling. Betalingen udgør den omregnede værdi til normaltjeneste. For timer, der ligger ud over den samlede tjenesteværdi for en fuldtidsansat i normperioden, tillægges der 50 %.

Bemærkninger:

I forbindelse med rådighedstjeneste fra bopæl vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til transport ved tilkaldelse.

Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform [f.eks. godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi e.l.].

Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet.

Ved tilkald til institutionen under rådighedstjeneste fra bolig i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet.

Transporten skal foregå under betryggende forhold.

§ 19. Tilkald til effektiv tjeneste

Stk. 1 Under rådighedstjeneste har de ansatte pligt til at give møde omgående efter tilkaldelse.

Stk. 2 Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjeneste opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Den således opgjorte tilkaldstid honoreres med betaling eller afspadsring med tillæg af 50 %, idet der sker reduktion med den tid, der i forvejen er medregnet, det vil sige henholdsvis $\frac{3}{4}$ og $\frac{1}{3}$ time pr. times rådighedstjeneste.

Bemærkninger:

Der kan på hverdage finde påregnelige tilkald [“opkald”] sted i slutningen af rådighedstjenester.

Sådanne tilkald kan højst have en varighed af 2 timer og kan tidligst påbegyndes kl. 06 og skal være afsluttet senest kl. 09.

Der kan ikke planlægges normaltjeneste i forlængelse af påregnelige opkald, hvis rådighedstjenesten minus påregneligt opkald derved bliver kortere end 8 timer.

Stk. 3 Bestemmelserne i § 11, stk. 4-5 og § 11, stk. 8 gælder også for tilkaldstimer.

§ 20. Døgnvagter

Stk. 1 På dage, hvor der ikke er fuld normaltjeneste, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste i et fuldt døgn.

Stk. 2 Døgnvagter indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med følgende værdier:

1. Rådighedstjeneste fra bopæl 1 døgn = 14 timer.
2. Rådighedstjeneste fra vagtværelse 1 døgn = 20 timer.

Stk. 3 En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søndags-/søgnehelligdagsdøgn, ydes den i § 11, stk. 4 omtalte frihed for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 4 Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt opgøres som i § 19, stk. 2, bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de i § 20, stk. 2 angivne timetal.

Stk. 5 Bestemmelserne i § 11, stk. 4-5 og § 11, stk. 8 gælder også for tilkaldstimer under døgnvagt.

§ 21. Ekstra rådighedstjeneste

Stk. 1 Pålægges en ansat ekstra rådighedstjeneste, omregnes denne til normaltjeneste og honoreres som overarbejde under iagttagelse af bestemmelserne i § 7, stk. 2-4 og § 14.

Stk. 2 Ved tilkald i forbindelse med ekstra rådighedstjeneste, forhøjes reduktionen, jf. § 19, stk. 2, med 50 %.

Kapitel 6. Timelønnede

§ 22. arbejdstid m.v.

Stk. 1 Følgende bestemmelser i aftalen finder tilsvarende anvendelse for time-lønnede, bortset fra de ved de i overenskomstens [OK 32.38.1] § 1A, stk.1, nr. 10, nævnte skoler:

§ 2.	Gældende aftaler.
§ 3.	Tjenestetyper.
§ 6.	Tjenestens placering [kun stk. 4].
§ 5, stk. 3.	Delt tjeneste.
§ 4, stk. 1-3.	Ugentlig arbejdstid.
§ 5, stk. 1-2.	Daglig arbejdstid.
§ 8.	Pauser.
§ 11, stk.1.	Anvendes i forhold til definitionen af aften- og natperioden; men ikke i forhold til retten til afspadsering/betaling, jf. § 10. Timelønnen i aften-/nattjeneste beregnes som anført i de respektive overenskomster.
§ 11, stk. 4.	Søndagsgodtgørelse, men ikke helligdagsgodtgørelse, jf. § 24.
§ 11, stk. 5-7	Lørdags-/mandagstjeneste.
§ 11, stk. 8.	Tjeneste mellem kl. 17 og 06.
§ 12.	Overarbejde.
§§ 17-21.	Rådighedstjeneste.

§ 23. Fridøgn

Stk. 1 Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, f.eks. under aften- og nattjeneste.

§ 24. Søgnehelligdage

Stk. 1 Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved samme institution i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagte fridøgn, jf. § 23) forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen [kl. 00-24] ud over timelønnen et søgnehelligdags-tillæg på 200 % af [dagtjeneste] timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 2 Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved institutionen mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for søgnehelligdagen, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen [kl. 00-24] ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 100 % af [dagtjeneste]timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 3 Der kan ikke samtidig med søgnehelligdagstillæg gives betaling efter § 11, stk. 4 [søn- og helligdagstillæg].

Bemærkninger:

Der er alene foretaget en forenkling af tidligere bestemmelser om betaling til timelønnede for arbejde på søgnehelligdage.

For pædagoger ved de under overenskomstens § 1, stk. 1, nr. 10, nævnte skoler, gælder i stedet bestemmelserne i protokollat nr. 5 til overenskomsten.

§ 25. Annullering af aftalt tjeneste

Stk. 1 Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte - medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

Kapitel 7. Øvrige bestemmelser

§ 26. Konvertering til årligt ulempetillæg

Stk. 1 Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg gælder [OK 11.17.1].

§ 27. Pension

Stk. 2 Følgende særydelser er pensionsgivende:

Effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06, jf. § 11, stk. 8.

****NYT** med virkning fra 1. april 2019**

Stk. 3 Det samlede bidrag, hvoraf egetbidraget udgør $\frac{1}{3}$ af det samlede pensionsbidrag, udgør 3 % [6,42 % med virkning fra 1. april 2019] af de pensionsgivende lønde i stk. 1.

Stk. 4 Pensionsbidraget indbetales til den pensionskasse, som der i forvejen indbetales pensionsbidrag til.

Hvis den ansatte ikke opfylder betingelserne for at blive omfattet af en pensionsordning efter overenskomsten/aftalen, indbetales der heller ikke pensionsbidrag efter stk. 1 og 2.

§ 28. Ikrafttræden og opsigelse

****NYT****

Stk. 1 Aftalen træder, hvor intet andet er anført, i kraft den 1. april 2019.

****NYT****

Stk. 2 Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

Stk. 3 Indtil der indgås en ny aftale, sker regulering af de i aftalen nævnte særlige ydelser på grundlag af det på aftalens sidste gyldighedsdag gældende regulativ om tjenestemandslønninger m.v.

København, den 2. april 2019

For

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Signe Friberg Nielsen

Ole Lund Jensen

For

Socialpædagogerne

Benny Andersen

For FOA – Fag og Arbejde

Mogens Bech Madsen

Lis Bjørnestad

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Ellen Lykkegård

Protokollat nr. 1

- Klientledsagelse

Der er mellem aftalens parter enighed om følgende bestemmelser i forbindelse med klientledsagelse:

1. Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbagerejse imellem kl. 22 og 08 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.
2. Arbejdsfri ophold.
 - a) Arbejdsfri ophold uden for hjemstedet på indtil 2 timer (hvis den overvejende del af opholdet falder i tiden kl. 21-06 indtil 3 timer) medregnes fuldt ud.
 - b) Såfremt det arbejdsfri ophold uden for hjemstedet er af længere varighed end anført i litra a), men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele opholdet med $\frac{1}{3}$ af tiden.
 - c) Øvrigt medregnes arbejdsfri ophold ikke.
3. I forbindelse med klientledsagelse ydes time- og dagpenge efter de for regionens tjenestemænd gældende regler.

Bemærkninger:

Såvel hen- som tilbagerejse medregnes fuldt ud i arbejdstiden. Strækker rejsetiden sig ud over den for den ansatte gældende normale daglige arbejdstid (fuldtids-beskæftigede), honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

Strækker klientledsagelsen sig ud over 12 timer (inkl. tilbagerejseperioden), refunderes dokumenterede udgifter til fortæring i rimeligt omfang i stedet for time- og dagpenge.

Protokollat nr. 2.

- Undervisning

1. For undervisning, der er omfattet af en godkendt undervisningsplan, regnes 1 undervisningstime lig $1 \frac{3}{4}$ normal arbejdstime. Hvor undervisningen undtagelsesvis overstiger 14,8 undervisningstimer pr. uge, regnes undervisningstimerne fra 14,8 til 22,2 lig $1 \frac{1}{2}$ normal arbejdstime.

Bemærkninger:

Bestemmelsen gælder kun ved døgninstitutioner med egen skole for børn og unge, jf. § 67, stk. 1 og 3 i lov om social service.

2. For pædagoger, der er ansat i helhedstilbud (integreret skole-/fritidstilbud) for børn og unge med betydelig og/eller varig nedsat fysisk eller psykisk funktions- evne, og som deltager med socialpædagogisk bistand i undervisningen, skal der være et hensigtsmæssigt forhold mellem tildelte opgaver og den tid, pædagogen/ teamet har til rådighed for varetagelsen af det tillagte arbejde. Der skal ved udarbejdelse af arbejdsplanen tages højde for, at pædagogen/teamet får mulighed for at forberede opgaver, hvor forberedelse er nødvendig til løsning af opgaven, idet det er forudsat, at de tildelte opgaver kan løses inden for den hertil afsatte tid.

Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn Socialpædagogernes Landsforbund

****NYT**** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale

****NYT**** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse

****NYT**** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden

Aftale om vederlag fordeltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper

1. Denne aftale er indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Socialpædagogernes Landsforbund og omfatter pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.

Bemærkninger:

Om afgrænsning og definition af feriekolonibegrebet henvises til Amtsrådsforeningens skrivelse af 25. maj 1987.

Aftalen finder tillige anvendelse i udlandet.

2. For det pædagogiske personale - bortset fra lærere/overlærere - indgår deltagelse i koloniophold/ferierejser for grupper som et led i tjenestepligten.

Bemærkninger:

Den enkelte institutionsleder kan fritage en medarbejder for pligten til at deltage i koloniophold/ferierejser for grupper, hvis det på grund af pasning af egne mindreårige børn eller andre særlige personlige forpligtelser vil være vanskeligt for medarbejderen at deltage.

Efter anmodning fra tillidsrepræsentanten kan spørgsmål om fritagelse drøftes med denne.

3. Kolonioophold/ferierejser for grupper medtages ikke ved tjenestetidsopgørelsen eller ved beregningen af højeste tjenestetid.
4. Vederlaget for deltagelse i koloni/ferierejser for grupper udgør et grundbeløb på 211,19 kr. [31-03-2000 niveau] for hverdage og 421,86 kr. [31-03-2000 niveau] for søn- og helligdage.
5. Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.
6. Ud over de i pkt. 4 nævnte vederlag ydes de pågældende erstatning for mistede fridøgn efter de herom gældende regler, dog således at disse i videst muligt omfang skal gives som erstatningsfrihed.

Bemærkninger:

Der ydes godtgørelse for mistede fridøgn, der i videst muligt omfang skal gives som erstatningsfrihed, jf. § 23 i Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. [OK 11.05.04.01]. Godtgørelsen ydes således for mindst 6 timer og højest 7,4 (oprundet til 7,5) timer.

7. Øvrige regler om arbejdstid, f.eks. overarbejde, rådighedstjeneste, tjeneste på lørdage efter kl. 08.00, tjeneste på søn- og helligdage, suspenderes.
8. I øvrigt oppebærer de pågældende medarbejdere sædvanlig løn under kolonioopholdet/ferierejsten for gruppe.

Bemærkninger:

Herved forstås pågældendes samlede løn inkl. funktions- og kvalifikationsløn i henhold til gældende aftaler.

9. Nærværende aftale har virkning fra den 1. april 2015.

København, den 5. juli 2016

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Signe Friberg Nielsen

Ole Lund Jensen

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Kaj Skov Frederiksen

AUGUST 2022

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2021-2024

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

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



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.