

**VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST
INDGÅET MELLEML****FOA NORDJYLLAND****OG****DUI-LEG OG VIRKE AALBORG
ØSTRE ALLE 89
9000 AALBORG
CVR. NR. 15 58 99 73
Forening****Kapitel 1.****§ 1. Område***Stk. 1.*

Overenskomsten omfatter pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (tidligere pædagogmedhjælpere med Pædagogisk Grunduddannelse, PGU), ansat i godkendte privatinstitutioner oprettet i henhold til dagtilbudsloven:

1. § 19, stk. 4 og 5 - Daginstitutioner

i henhold til dagtilbudsloven efter aftale med kommunalbestyrelsen:

§ 2. Ansættelsesformer*Stk. 1.*

Den almindelige ansættelsesform efter denne overenskomst er ansættelse på månedsløn. Ved stillingsledighed tilbydes deltidsansatte mulighed for forøgelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid op til fuld tid – under hensyntagen til den enkelte ansatte og institutionens drift, jf. gældende lovgivning.

Stk. 2.

Ansættelse finder normalt sted uden tidsbegrænsning. Tidsbegrænset ansættelse kan, når der foreligger objektive kriterier f.eks. benyttes ved begivenhedsansættelser som nedenstående:

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

Ved ansættelse i en tidsbegrænset selvudløbende periode, orienteres FOA Nordjylland ved evt. forlængelse.

Stk. 3

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

Kapitel 2

§ 3. Funktionærloven

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

§ 4. Ansættelsesbevis

Institutionen skal ved ansættelser handle i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lov om ansættelsesbeviser (Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet).

FOA Nordjylland orienteres snarest muligt af institutionen om nyansættelser af månedslønnede, eventuelt ved fremsendelse af kopi af ansættelsesbrev og lønaftale.

§ 5. Ferie

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Til månedslønnede, der holder ferie med løn, ydes en særlig feriegodtgørelse på 1,95 %. Godtgørelsen beregnes på baggrund af optjent løn i det forudgående kalenderår, jf. Ferielovens § 26, og udbetales ved ferieårets begyndelse.

Stk. 3.

Ved fuldtidsbeskæftigelse - gennemsnitligt 37 timer om ugen - optjenes ret til 2,5 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår til afholdelse i det efterfølgende ferieår.

Stk. 4.

Optjent ferie ud over 2,08 dage pr. måned (25 dage pr. år) benævnes feriefridage. Feriefridage afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette. Feriefridagene kan afholdes som enkeltdage. Det forudsættes, at den ansatte giver besked om afviklingen så tidligt som muligt. beregningen indgår de samme løndele som for feriegodtgørelse ved fratræden. Ikke afholdte feriefridage overføres til følgende ferieår. Ikke-afholdte feriefridage udbetales ved fratræden."

Stk. 5.

Ved fratræden afregnes en kontant godtgørelse for optjente feriedage ud over 2,08 dage pr. måned med et beløb, der udgør 2½ % af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse jf. § 26 i Ferieloven

Stk. 6.

Løn under ferie ydes med den fast påregnelige løn, som ville være indtjent under arbejde med den beskæftigelsesgrad, der er gældende på det tidspunkt ferien holdes.

Stk. 7.

For ansatte, der holder ferie med feriekort, afregnes en kontant godtgørelse for op-tjente ferietimer ud over 2,08 dage pr. måned med et beløb, der udgør 2½ % af de samme lønde, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse.

Stk. 8.

Arbejdsgiveren og månedslønnede ansatte kan aftale, at optjent ferie udover 20 dage (4 uger pr. år) kan overføres til følgende ferieår. En sådan aftale skal være skriftlig og kan omfatte såvel ét som flere på hinanden følgende år. Aftalen skal indeholde de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie.

§ 6. Anden frihed

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Efter anmodning i hvert enkelt tilfælde, og hvor det er foreneligt med tjenestens tarv, har ansatte adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i det omfang og til de uddannelser, der fremgår af de til enhver tid gældende regler for voksenuddannelsesstøtte. Anmodningen om tjenestefrihed efter denne bestemmelse skal fremsættes over for institutionens ledelse hurtigst muligt, dog minimum med et varsel på 2 kalendermåneder.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at bestemmelserne vedr. kompetenceudvikling og kompetenceudviklingsplaner jf. § 28, naturligt giver adgang til at drøfte tjenestefrihed i henhold til § 6 stk. 2.

Stk. 3.

Institutionen har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed med mindre andet er aftalt.

§ 7. Seniorfridage

Stk. 1

Månedslønnede ansatte får ret til seniorfridage med sædvanlig løn fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år. Dagene kan afvikles som halve eller hele fridage, og kan aftales overført til næste kalenderår. Retten er uafhængig af, hvornår den enkelte er ansat i institutionen.

Det kalenderår, hvor den ansatte fylder 58 år: ret til i alt 5 seniorfridage Ikke afholdte seniorfridage udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

§ 8. Barsel

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5

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

Stk. 6.

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

Moderen har ret til 6 uger med sædvanlig løn.

Faderen har ret til 7 uger med sædvanlig løn.

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

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

Fraværet afholdes inden barnets 46. uge

Stk. 7

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Er barnet dødfødt, har faderen ret til sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

Stk. 8.

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

Stk. 9

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

Stk. 10

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

Stk. 11

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

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 20 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales der tilsvarende forholdsmæssigt.

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

Bemærkning:

Eftersom pension og løn sidestilles, optjenes der almindelige ferierettigheder (jf. § 5) i den ulønnede del af dagpengeperioden.

§ 9. Adoption

Stk. 1.

Reglerne om adoption følger reglerne i barselsloven med de afvigelser eller præciseringer, der er aftalt nedenfor.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4

For adoptanter gælder tilsvarende ret til fravær med sædvanlig løn som for barslende efter § 8, stk. 5-7 når de adoptivundersøgende myndigheder bestemmer, at én af adoptanterne skal være i hjemmet i en periode efter modtagelsen.

Fravær med sædvanlig løn kan kun benyttes af én af adoptanterne ad gangen i indtil 14 uger fra modtagelsen af barnet, bortset fra indtil 2 sammenhængende uger, der placeres inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 20 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales der tilsvarende forholdsmæssigt.

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

Bemærkning:

Eftersom pension og løn sidestilles, optjenes der almindelige ferierettigheder (jf. § 5) i den ulønnede del af dagpengeperioden.

§ 10. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

§ 11. Omsorgsdage

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

§ 12. Yderligere ret til frihed med løn samt fravær af familiemæssige årsager.

Stk. 1

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

Stk. 2

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, betingelserne for at få dagpenge efter barselloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Ved forældre forstås biologiske forældre, adoptivforældre eller personer der har forældremyndigheden.

Stk. 5

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

Bemærkning:

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

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

§ 13. Dækning af udgifter

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

Kapitel 3

§ 14. Lønskala m.v.

De ansatte aflønnes efter den til enhver tid gældende "Aftale om lønninger for kommunalt ansatte" med bilag. Aktuelle lønsatser findes på FOA's hjemmeside; www.FOA.dk.

§ 15. Lønninger

Stk. 1: Pædagogmedhjælpere og Pædagogiske Assistenters

Pædagogmedhjælpere indplaceres, efter optjent anciennitet inden for institutionsområdet, i et løntrinsforløb; 15, 17, 19 og 21. Alle trin er 2-årige.

Pædagogiske assistenter (tidligere pædagogmedhjælpere med PGU) indplaceres, fra den 1. i måneden efter uddannelsen, i et løntrinsforløb; 21, 23, 25 og 27. Alle trin er 2-årige.

Bemærkning:

Ved erfaring som pædagogisk assistent medtælles erfaring som pædagogmedhjælper.

Stk. 2.

Ansatte, der

- varetager særlige opgaver i forhold til støttekrævende børn (f.eks. som støttepædagogmedhjælper)
- ydes et årligt pensionsgivende tillæg på, kr. 12.900 (31.03.2000-niveau) Tillægget ydes med 1/12 for hver påbegyndt måned støtteforholdet har varet.

Stk. 3.

Ansatte, der

- varetager tillidsrepræsentanthverv - det forudsættes, at FOA's tillidsrepræsentantuddannelse gennemføres hurtigst muligt efter valget ydes et årligt pensionsgivende tillæg på, kr. 6.400 (31.03.2000-niveau). Tillægget reduceres *ikke* i forhold til beskæftigelsesgrad.
- varetager hverv som arbejdsmiljørepræsentant ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 1.500 (31.03.2000-niveau). Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.
- varetager hverv både som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant ydes samlet et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 7.875 (31.03.2000-niveau). Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Stk. 4.

Ansatte, der

- varetager praktikvejlederfunktion i forhold til PAU-uddannelsen. ydes et årligt pensionsgivende tillæg på, kr. 6.400 (31.03.2000-niveau).

Bemærkning:

Parterne er enige om, at praktikvejlederfunktionen ift. PAU bør varetages af personale, der selv er uddannede PA (PGU), og er uddannede vejledere.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

- varetagelse af særlige funktioner (arbejdsrelaterede og/eller særlige ansvarsområder)
- kvalifikationer (uddannelse, erfaring mv.)

Funktionstillæg ophører med udløbet af den måned hvor funktionen ophører.

Stk. 7.

Der kan lokalt aftales resultatløn, der alene kan udmøntes i midlertidige tillæg eller som engangsvederlag.

§ 16. Lønudbetaling m.v.

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes, jf. § 17, stk. 1.

§ 17. Deltidsbeskæftigede

Stk. 1.

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

§ 18. Aflønning af timelønnede

Stk. 1.

For timelønnede udgør timelønnen $1/1924$ af den årlige løn efter § 15.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4

Det følger af bestemmelsen i stk. 3, at timelønnede efter 6 dages beskæftigelse, også selv om beskæftigelsen bliver afbrudt af en weekend, skal have sædvanlig betaling for følgende dage: skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, store bededag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag og nytårsaftensdag.

For de 3 sidstnævnte dage gælder bestemmelsen alene, når de falder på en hverdag.

§ 19. Overgangsbestemmelser

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Ved institutionens overgang til nærværende overenskomst bevarer de ansatte sine individuelt optjente opsigelsesvarsler jf. § 28 stk. 1.

§ 20. Pension

Stk. 1.

For

- pædagogiske assistenter, samt for månedslønnede pædagogmedhjælpere, der
- er fyldt 21 år, og
- har mindst 3 måneders erfaring som månedslønnet pædagogmedhjælper

oprettes der en pensionsordning i PenSam Liv.

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,11 % af lønnen efter § 15. Med virkning fra 1. april 2016 forhøjes pensionsbidraget til 13,59 %.

Den ansatte har ret til at forhøje den løbende pensionsindbetaling mod en tilsvarende reduktion i lønnen.

Stk. 3.

For deltidsansatte er betalt merarbejde pensionsgivende.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Pensionsbidraget indbetales til pensionsordningen månedsvis i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 6.

Den ansattes rettigheder er fastsat i Pensionsvedtægten for PenSam Liv.

Stk. 7.

Ansatte der ved overgangen til nærværende overenskomst, i kraft af ansættelsesforholdet er omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning kan efter eget ønske fortsætte med at indbetale pensionsbidrag hertil. For nyansatte oprettes pensionsordning i PenSam Liv.

§ 21. ATP

For ansatte under 67 år gælder følgende ATP-satser:

A-sats

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

Satserne er angivet i 01.01.2009-niveau og reguleres i takt med gældende

lovgivning. Satserne forhøjes næste gang med virkning fra 1. januar 2016.

§ 22. Fritvalg

Der ydes den ansatte et fritvalgstillæg på 2% af bruttolønnen. Den ansatte kan vælge mellem at få tillægget udbetalt som løntillæg eller som forhøjet pensionsbidrag, eller medarbejderen

kan vælge at beløbet konverteres til fridage, som placeres efter samme regler som feriefridagene i § 5 stk. 4, dog således at optjente fritvalgsfridage kan afholdes løbende. Ikke afholdte fritvalgsfridage udbetales ved fratræden. Medarbejderen vælger ved ansættelsen, hvilken af disse muligheder der ønskes.

Medarbejderen kan herefter ændre sit valg én gang om året. Ændret valg skal meddeles senest 1. januar, og får virkning fra det følgende kalenderår.”

Kapitel 4

§ 23. Koloni

Stk. 1.

For koloniophold mv. med overnatning ydes et tillæg for hverdage på kr. 255,77 og for søg- ne- og helligdage på kr. 511,53 (31.03.2000-niveau).

Stk. 2.

Overnatninger i institutionen godtgøres efter stk. 1

Stk. 3

Ved koloniopholdet opgøres arbejdstiden som 7,4 time pr. dag modregnet skemalagt tid. Ti- mer op til og efter koloniens start- og sluttidspunkt tillægges 50 %.

Stk. 4

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

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

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

Stk. 5

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

§ 24. Arbejdstid

Stk. 1.

Arbejdstiden opgøres efter udløbet af et kalenderår med i alt 1924 timer. De 1924 timer er bruttoopgørelsen, og i den indgår faste fælles arrangementer og møder samt ferie og fridage.

Deltidsansattes årsnorm forholdsregnes i forhold til den konkrete ansættelse.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage mandag til fredag.

Institutionens åbningstid er kl. 6.15 til 17.00.

Arbejde udenfor Institutionens normale arbejdstid afregnes som overarbejde jævnfør §24 stk. 10.

Stk. 4.

Ved tilrettelæggelsen af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker og arbejdsplanen skal, så vidt muligt, udleveres 4 uger i forvejen.

I forbindelse med ændringer af tjenesteplanen, som er mere permanente end lejlighedsvist omlagt tjeneste, skal dette ske med mindst 4 ugers varsel.

Orientering om pålagt afspadsring skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7.

Søgnehelligdage, juleaftensdag, nytårsaftensdag, Grundlovsdag, 1 Maj, er hele fridage.

Stk. 8

Det bør drøftes på den enkelte institution, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges. Der kan indgås lokale aftaler, som er tilpasset institutionens og personalets ønsker og behov. I drøftelsen kan følgende elementer eventuelt indgå:

- Individuel planlægning, evaluering og udvikling
- Mødevirksomhed i institutionen, herunder forberedelse af denne
- Fælles planlægning, evaluering og udvikling

De lokale aftaler skal sikre, at arbejdsmiljøforhold indgår i arbejdstilrettelæggelsen, og der sker bedst mulig sammenhæng mellem driften, de ansattes arbejdsliv og familieliv.

De lokale aftaler indgås mellem de lokale parter jf. § 30. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant drøftes aftalen på et personalemøde med SU-status inden den indgås med FOA-afdelingen.

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

Stk. 9

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

Stk. 10

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

Kapitel 5

§ 25. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1

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

nen.

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med min. 6 måneders ansættelse. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation er berettiget til overfor organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker indenfor 3 uger efter, DUI leg og virke, har modtaget meddelelse fra organisationen.

Indsigelsesret gælder kun for så vidt angår de formelle forudsætninger for valget.

Indsigelsen skal i givet fald sendes til FOA med e-post på adressen:

forha001@foa.dk

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

Det forudsættes, at institutionens ledelse og tillidsrepræsentanten, med udgangspunkt i opgaverne og den nødvendige kompetenceudvikling, drøfter og aftaler rammerne for tillidsrepræsentantens tidsforbrug samt mulighed for at få telefon, IT-udstyr o. lign. stillet til rådighed. Det skal sikres, at tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring finder sted, ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver, hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang, som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

Stk. 8.

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

Stk. 9.

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

Stk. 10.

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

Stk. 11.

Alle tillidsrepræsentantens aktiviteter er med løn, herunder også deltagelse i møder, kurser mv. arrangeret af FOA.

Stk. 12

Ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter med et individuelt varsel på 6 måneder, udvides varsløst med 3 måneder fra 6 til 9 måneder. Øvrige tillidsrepræsentanter får tillagt det udvidede varsel til deres individuelle varsel. Det vil sige, at en tillidsrepræsentant kan afskediges med et varsel på minimum 6 måneder og maksimum 9 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Stk. 13.

Forinden afskedigelse af en tillidsrepræsentant finder sted, skal sagen være forhandlet mellem FOA og DUI- Leg og virke. Forbundet tilsendes kopi af sin- detskrivelse og retter henvendelse med forhandlingsanmodning hvis ønskes. Kopien frem- sendes med e-post på adressen: forha@foa.dk

Stk. 14.

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

§ 26. Arbejdsmiljøorganisationen

Stk. 1.

Reglerne for arbejdsmiljøarbejds organisering samt valg af arbejdsmiljørepræsentanter sker i henhold til gældende lov om arbejdsmiljø, bekendtgørelse om virksomheders sikkerheds- og sundhedsarbejde, bekendtgørelse om sikkerhedsarbejds udførelse mv.

Stk. 2.

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

Stk. 3

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

Stk. 4.

Der bør lokalt indgås aftale mellem ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) for tidsforbruget til AMR arbejdet. Tidsforbruget inkluderer drøftelser og/eller møder med ledelsen omkring AMR forhold på institutionen.

§27 Ledelse samarbejde

Institutionens ledere sikrer, der afholdes personalemøder med SU status, hvor der er orienteres og drøftes om status og udvikling af institutionen. I øvrigt henvises til samarbejdsaftalen mellem LO og DA.

§ 28. Kompetenceudvikling

Stk. 1.

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

Stk. 2

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

Stk. 3.

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

Stk. 4

Der følges op på kompetenceudviklingsplanen minimum hvert andet år.

Stk. 5.

Ledelsen fastlægger, i samarbejde med personalet og tillidsrepræsentanten, principper for gennemførelse af kompetenceudvikling og efteruddannelse af institutionens personale.

§ 29. Opsigelse af månedslønnede

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler finder anvendelse, når en ansat opsiges eller siger op. Bestemmelsen i lovens § 5 stk. 2. Om afskedigelse med forkortet varsel (120 sygedagsreglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

FOA underrettes, bortset fra de i stk. 2 nævnte tilfælde, skriftligt om uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede.

Såfremt afskedigelsen er begrundet tavshedsbelagte forhold, orienteres FOA særskilt herom.

Den nævnte underretning sendes til FOA med e-post på adressen:

forha001@foa.dk

Stk. 3.

Ved usaglig opsigelse og manglende opnået enighed, henvises til Hovedaftalen mellem LO og DA.

§ 30. Opsigelse af timelønnede

Stk. 1

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

Stk. 2

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

§ 31. Forhandlingsforhold

Stk. 1.

De lokale parter er den enkelte institutionsledelse og FOA's tillidsrepræsentant/FOA – Fag Nordjylland.

Stk. 2.

De lokale parter, jf. stk. 1, forhandler og aftaler alle generelle forhold.

Stk. 3.

De lokale parter, jf. stk. 2, forhandler og aftaler alle lokale forhold hvor overenskomsten giver mulighed herfor. Der kan ikke lokalt indgås aftale der forringer de ansattes løn- og ansættelsesvilkår eller der strider imod aftaler der er indgået af de centrale parter i øvrigt. Aftalen har først gyldighed ved underskrift af leder og en FOA repræsentant.

Stk. 4.

De centrale parter er DUI – Leg og virke Aalborg og FOA forbundet. De centrale parter godkender lokale aftaler jf. stk. 2. De centrale parter kan underkende lokale aftaler jf. stk. 3. Fortolkning af overenskomsten, og spørgsmål om brud på lokale aftaler behandles mellem de centrale parter

Stk. 5.

Den til enhver tid gældende hovedaftale mellem LO og DA er gældende for overenskomstforholdet.”

Kapitel 6.

§ 32. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Stk. 1.

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. oktober 2017 med mindre andet er anført i overenskomsten.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges ved anbefalet brev med mindst 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 2020.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Den 19/10-17



Helle Christensen
DUI, Leg og Virke

Den 19/10-17



Peter Ottosen
FOA Nordjylland
Under forbehold for Hovedbestyrelsens godkendelse

Protokollat 1:

Løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk assistent elever.

§ 1. Område

Dette kapitel omfatter elever under loven om erhvervsuddannelser (for tiden lovbekendtgørelse nr. 439 af 29. april 2013), jf. bekendtgørelsen om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik (for tiden BEK. nr. 816 af 20. juli 2012).

§ 2. Løn

Stk. 1

Der udbetales til eleven en løn, som udgør følgende grundbeløb pr. måned (31. marts 2000- niveau):

	1. år	2. år
Under 18 år	kr. 6.161,34	kr. 6.161,34
Over 18 år (fra den 1. i den efterfølgende måned)	kr. 7.858,01	kr. 8.354,84

Pr. 1. april 2016 udgør lønnen følgende grundbeløb pr. måned (31. marts 2000-niveau):

	1. år	2. år
Under 18 år	kr. 6.161,34	kr. 6.161,34
Over 18 år (fra den 1. i den efterfølgende måned)	kr. 7.910,59	kr. 8.401,92

Stk. 2

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

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

- som pædagogmedhjælper,
- som dagplejer,
- som omsorgs- og pædagogmedhjælper,
- som klubmedarbejder,
- som legepladsmedarbejder
- som ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i skolefritids- ordninger, klubber m.v.,
- som pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold

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

Eksempel:

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

Ansættelse som elev medregnes ikke. Vokselever aflønnes på løntrin 15.

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Lønnen procentreguleres som anført i den til enhver tid gældende aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

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

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

§ 3. Ansættelsesbrev

Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven) gælder.

Bemærkning:

Elevkontrakten kan udgøre ansættelsesbrevet.

§ 4. Arbejdstid under praktik

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om, hvilke tidsrum elever under 18 år må arbejde.

Stk. 2

Ved praktikantens deltagelse i koloniophold medregnes 7,4 timer pr. dag.

Bemærkning:

Det forudsættes, at parterne ved praktikkens start har forholdt sig til praktikkens nærmere forløb, herunder møder på institutionen mv.

§ 5. Ferie

Stk. 1

Ferie afholdes i videst muligt omfang uden for praktikperioden.

Stk. 2

Overenskomstens § 5 gælder for elever.

Bemærkning:

Bilag D i den kommunale pædagogmedhjælperoverenskomst gælder tilsvarende, for pædagogiske assistent elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser, efter nærværende overenskomst.

§ 6. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag

De regler vedrørende løn under sygdom og barns 1. og 2. sygedag, der gælder på praktikstedet for ansatte omfattet af denne overenskomst, finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

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

Elever er omfattet af reglerne i overenskomstens §§ 8, 9, 11 og 12.

§ 8. Befordring, time- og dagpenge under praktik

De på praktikstedet gældende regler om godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel og time- og dagpenge under tjenesterejser finder tilsvarende anvendelse for praktikanter omfattet af dette protokollat.

§ 9. Ophør af uddannelsesaftale.

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.

Bemærkning:

Der henvises til erhvervsuddannelseslovens §§ 60 – 63.

Stk. 3.

Bestemmelsen i overenskomstens § 28 stk. 3 om underretning til FOA, gælder også ved ophør af uddannelsesaftale.

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse

Protokollat nr. 2.

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

§ 1. Område

Dette protokollat omfatter ansatte pædagogmedhjælpere,

- der i overensstemmelse med overenskomstens § 6, stk. 2 er bevilget tjenestefri med henblik på optagelse og gennemførelse af uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 iht. reglerne om erhvervsuddannelse for voksne, og

- som er berettiget til godtgørelse i henhold til lov om arbejdsgivernes uddannelsesbidrag, for tiden lovbekendtgørelse nr. 148 af 12. februar 2014 om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

Bemærkning:

Uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 er reguleret ved lov om erhvervsuddannelser, for tiden lovbekendtgørelse nr. 789 af 16. juni 2015 samt bekendtgørelse nr. 298 af 24. marts 2015 om uddannelsen til pædagogisk assistent.

Elever, der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som GVU følger bestemmelserne i Protokollat 3.

I forbindelse med indgåelse af aftale om tjenestefri til at gennemgå uddannelse til pædagogisk assistent som EUV 1, skal arbejdsgiveren underrettes af pædagogmedhjælperen om pågældendes personlige uddannelsesplan med henblik på fastlæggelsen af omfanget og tidspunkterne for tjenestefriheden. Samtidig drøftes vilkår for tilbagevenden ved eventuel afbrydelse af uddannelsen med den ansatte.

§ 2. Løn

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

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

Pr. 1. april 2015 udgør lønnen følgende grundbeløb (31. marts 2000-niveau):

Løngruppe:	Løn pr. dag	Løn pr. uge
0	759 kr.	3.797 kr.
1	772 kr.	3.861 kr.
2	783 kr.	3.913 kr.
3	799 kr.	3.994 kr.
4	810 kr.	4.048 kr.

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Løn-

nen er ikke-pensionsgivende jf. dog § 3.

Lønnen reguleres i henhold til aftale mellem de kommunale overenskomstparter.

Nærværende bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

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

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

§ 3. Pension

For pædagogmedhjælpere der gennemgår uddannelse til pædagogisk assistent som EUV 1 jf. § 1, indbetales under uddannelsen det pensionsbidrag, som den pågældende oppebar forud for uddannelsens påbegyndelse. Indbetaling sker i henhold til overenskomstens § 20.

§ 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 FOA herom efter reglen i overenskomstens § 28 stk. 3.

§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse

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

§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår følger af overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter dog med undtagelse af overenskomstens § 15 samt § 23.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Protokollatet har virkning fra den 1. oktober 2017.