

Hvad siger

overenskomsten?

2021-2024

Guide i pædagogers
løn- og ansættelsesvilkår



BUPL
BØRNE- OG
UNGDOMSPÆDAGOGERNES
LANDSFORBUND





Pjecen består af to

Del 1

Her kan du læse om de vilkår du er ansat efter som pædagog, herunder om din løn, pension, barsel, ferie mv.

Del 2

Her kan du læse selve overenskomstens tekst. Du kan samtidig læse om de vilkår, der gælder for særlige områder, herunder bl.a. for ikke-pædagog uddannede, for pædagogstuderende m.fl. Du finder også her bilag til overenskomsten.

Indholdsfortegnelse

Denne pjece er skrevet til de pædagoger og klubfolk, som er ansat inden for det kommunale område

Forord	4
Indledning.....	5
Ansættelse	6
Opsigelse	6
Løn.....	7
Arbejdstid og tillæg.....	11
Mellemledere	13
Pension og ATP.....	13
Ferie	14
Barsel og barns sygedag	15
Seniorfridage og seniorpolitik.....	16
Sygdom og fraværdssamtaler	17
Kompetenceudvikling	17
Kompetencefonden	18
Tillidsrepræsentanter	18
Overenskomsten	20
Protokollater	44
Bilag	66

Kære Medlem



Foran dig har du din overenskomst. Den er vigtig. Overenskomsten er omdrejningspunktet for vores arbejde som pædagoger. Den regulerer vores løn, men den er også grundlaget for vores vilkår og rettigheder, som vi skal støtte os til og bruge i hverdagen.

Derfor er jeg også rigtig glad for, at så mange af jer har bidraget til overenskomstfornyelsen. Først med input til udvælgelsen af vo-

res krav og senere ved at stemme. Vi nåede som bekendt en stemmeprocent på 66,3. Det er rigtig flot og vidner om et stort engagement.

Overenskomsten trådte i kraft 1. april 2021 og gælder frem til 31. marts 2024. Aftalen sikrer en reallønsfremgang over de tre år for alle pædagoger. Og den betyder blandt andet:

- En højere grundløn til alle
- Højere klubbetillæg, hvis man har over 500 timer
- Højere løn til studerende i praktik
- Et løft af pensionsbidraget
- Bedre sorgorlov til forældre, der mister et barn

Ud over det økonomiske indeholder overenskomsten også en række forbedringer, der har betydning for vores hverdag som pædagoger. Fx er der lavet en aftale om, at skolepædagoger skal have en oversigt over opgaverne for det kommende skoleår og inddrages i planlægningen. Vi har også aftalt med arbejdsgiverne i KL at sætte en række initiativer i gang, der skal løfte professionen. Det handler blandt andet om at styrke den pædagogfaglige ledelse, så vi får skabt nogle stærke pædagogiske miljøer med bedre mulighed for sparring, refleksion og udvikling.

Der er stadig meget at tage fat på. Kampen for at forbedre vores overenskomst er kernen i vores faglige arbejde i BUPL. Og det slutter aldrig. Hver overenskomst er en ny byggesten, der skal sikre et endnu stærkere fundament for professionen og vores individuelle og kollektive rettigheder som pædagoger.

Med denne overenskomst har vi sammen lagt endnu en sten i det fundament. Tak for indsatsen.

Elisa Rimpler
Formand for BUPL

Indledning

Denne overenskomstpjece fortæller om de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for dig, som er ansat som pædagog i en daginstitution, skolefritidsordning/skole, fritidshjem eller klub. Pjecen er et opslagsværk, samtidig med at du finder hele overenskomstteksten.

Overenskomsten omfatter både månedslønnede og timelønnede pædagoger ansat i kommuner eller på selvejende institutioner.

Hvis du er leder, gælder en særlig overenskomst, som beskrives i en særskilt pjece.

Hvis du er ansat i en privat institution eller på en privat skole, gælder også særlige overenskomster, som du finder på bupl.dk.

En række overenskomster og aftaler bliver ikke omtalt i denne pjece. Det drejer sig blandt andet om den centrale aftale om arbejdstid, aftalen om koloniophold og aftaler om vilkår for reglementsansatte og tjenestemandsansatte pædagoger. Disse aftaler finder du på bupl.dk.

Det indeholder overenskomsten

Ansættelse

Når du bliver ansat som pædagog, skal du ansættes på månedsløn. Du kan dog blive ansat på timeløn, hvis du skal være på arbejdspladsen mindre end en måned.

Udgangspunktet er, at du skal fastansættes. Du kan også blive tidsbegrænset ansat, så din ansættelse ophører en bestemt dato eller ved en bestemt begivenhed, for eksempel når en sygemeldt pædagog vender tilbage. Inden du bliver tidsbegrænset ansat, skal grunden til tidsbegrænsningen være beskrevet. Bliver din ansættelse forlænget flere gange i samme job, skal der være objektive begrundelser for det. Arbejdsgiver må altså ikke forlænge en tidsbegrænset ansættelse igen og igen.

Hvis du er ansat som støttepædagog, gælder særlige regler for tidsbegrænset ansættelse.

Funktionærlovens regler gælder også for dig, som er månedslønnet pædagog. Det betyder, at du blandt andet har ret til løn under sygdom samt til fratrædelsesgodtgørelse ved arbejdsgivers opsigelse efter henholdsvis 12 og 17 års anciennitet på lige fod med andre funktionærer.

Opsigelse

Som månedslønnet pædagog kan du sige din stilling op med en måneds varsel til en måneds udgang.

Hvis der er aftalt prøvetid, kan din arbejdsgiver sige dig op med 14 dages varsel. Du kan selv sige op fra dag til dag, medmindre der er aftalt et gensidigt varsel på 14 dage. Din prøvetid kan maksimalt være på tre måneder.

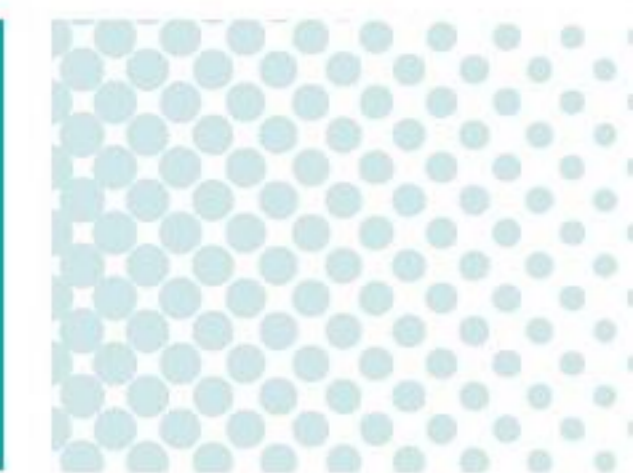
Hvis du bliver opsagt efter udløbet af din prøvetid, skal din arbejdsgiver give dig et varsel, der afhænger af ansættelsesperiodens længde:

VARSEL	SKAL GIVES INDEN UDLØBET AF:
1 måned	5. måned
3 måneder	2 år og 9. måned
4 måneder	5 år og 8. måned
5 måneder	8 år og 7. måned
6 måneder	Efter 8 år og 7 måneders ansættelse

Opsigelse skal ske til en måneds udgang.

Hvis din arbejdsgiver opsiger dig på grund af nedskæringer, kan du søge om op til 20.000 kr. fra tryghedspuljen til aktiviteter, der kan hjælpe dig videre i dit arbejdsliv.

Læs mere på tryghedspuljen.dk.



De nærmere regler om fremgangsmåden ved afskedigelser er beskrevet i overenskomsten. Det fremgår blandt andet, at BUPL altid skal inddrages, når en arbejdsgiver ønsker at afskedige en månedslønnet pædagog.

Hvis du som månedslønnet bliver opsagt på grund af for eksempel besparelser eller omstruktureringer, har du ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning hos BUPL og a-kassen.

Hvis du er timelønnet, kan du selv sige op fra dag til dag, og din arbejdsgiver kan sige dig op med dags varsel.

Hvis du er timelønnet, kan du selv sige op fra dag til dag, og din arbejdsgiver kan sige dig op med dags varsel.

Løn

Når du bliver ansat som pædagog eller mellemlider i en daginstitution, skolefritidsordning/skole, fritidshjem eller klub, skal du have løn efter pædagogoverenskomsten. Det er vigtigt, at der bliver skabt sammenhæng mellem de opgaver, du skal varetage i jobbet, dine kvalifikationer og den løn, du bliver tilbudt.

Grundløn

Når du tiltræder en stilling som pædagog, støttepædagog eller mellemlider (fx som souschef eller afdelingsleder), er det stillingsbetegnelsen, der bestemmer din grundløn. Grundlønnen er udgangspunktet for din løn og den dækker de funktioner, som du kan varetage, når du er nyuddannet/nyansat.

Oveni grundlønnen kan der aftales både funktions- og kvalifikationsløn samt resultatløns. Fælles for funktions-, kvalifikations- og resultatløns er, at den aftales lokalt. De enkelte løndelev beskrives nedenfor. Du kan altid kontakte din lokale fagforening eller din tillidsrepræsentant, hvis du vil vide mere om de enkelte løndelev.

Funktionsløns

Du kan få funktionsløns for ansvar og funktioner, der rækker ud over det, som grundlønnen forudsætter. Det kan eksempelvis være for støtte til børn med særlige behov,

modtagelse af nye børn, børns institutionsskift, udvidet samarbejde med forældre eller vejledning af studerende i praktik.

Der kan aftales mange former for funktionsløn. Er du vejleder for en pædagogstuderende i praktik, eller er du en pædagog, der løser afgrænsede ledelsesopgaver, skal du have løn for disse funktioner. Herudover er det aftalt, at der blandt andet bør tages stilling til løn for følgende funktioner:

- Opgaver i forhold til børn og unge med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller med et andet særligt behov for støtte
- Bistå i undervisningen i indskolingen
- Støtte til tosprogede børn
- Opgaver med uddannelse og vejledning af elever, studerende, m.fl.
- Opgaver med ledelsesindhold, herunder når du løser ledelsesopgaver i institutioner med kollektiv ledelse
- Opgaver med at udvikle den pædagogiske opgave
- Specialiserede opgaver
- Formidlingsopgaver

Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn kan du få, hvis du har særlige kvalifikationer. Det kan for eksempel være efter- og videreuddannelse, erfaring med at løse bestemte funktioner eller opgaver samt udvikling af faglige kompetencer. Kvalifikationsløn får du udover grundløn og eventuel funktionsløn. Har du gennemført en pædagogisk diplomuddannelse, skal du have løn for denne kvalifikation. Herudover er det aftalt i overenskomsten, at der lokalt bør tages stilling til kvalifikationsløn for anden relevant videreuddannelse.

Sidst i denne pjece finder du bilag B til overenskomsten. I dette bilag kan du se bud på en række kriterier, der kan bringes i spil, når man skal aftale funktions- og kvalifikationsløn.

Resultatløn

Resultatløn er en aflønningsform, der kan knytte sig til, at du har løst en afgrænset eller konkret opgave. Der kan for eksempel forhandles resultatløn, hvis du har gennemført et konkret udviklingsprojekt, eller hvis du har beskrevet og gennemført en aktivitetsplan eller lignende.

Garantiløn

Garantiløn er en sikringsordning for dig, der er ansat som pædagog eller støttepædagog. Hvis lokale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn ikke har sikret dig en lønfremgang ud over grundlønnen efter henholdsvis seks og 10 års beskæftigelse som pædagog, træder garantilønnen i kraft. Garantilønnen sikrer, at du kommer på løntrin 30 + 1.170 kr./2.600 kr. årligt efter seks års beskæftigelse og løntrin 35 + 1.170 kr./2.600 kr. årligt efter 10 år. Garantilønnen til dig, som ikke er pædagoguddannet, ydes efter tre år og er på løntrin 19.

I nogle kommuner er det aftalt, at funktions- og kvalifikationslønnen indgår i den samlede opgørelse over garantilønnen.



GRUND- OG GARANTILØN

Stillingsgruppe 01.04.2021	Grundløntrin	Garantiløntrin
Pædagog/ støttepædagog	26 + 1.170 kr./årligt*	Efter 6 år: 30 + 1.170 kr./årligt* Efter 10 år: 35 + 1.170 kr./årligt*
Ikke-pædagog uddannet	17	Efter 3 år: 19
Souschef	30 + 1.170 kr./årligt*	
Afdelingsleder	30 + 1.170 kr./årligt*	
Stedfortræder	29 + 1.170 kr./årligt*	

Stillingsgruppe 01.04.2022	Grundløntrin	Garantiløntrin
Pædagog / støttepædagog	26 + 2.600 kr. om året*	Efter 6 år: 30 + 2.600 kr. om året* Efter 10 år: 35 + 2.600 kr. om året*
Ikke-pædagog uddannet	17	Efter 3 år: 19
Souschef	30 + 2.600 kr. om året*	
Afdelingsleder	30 + 2.600 kr. om året*	
Mellemlider	30 + 2.600 kr. om året*	

* I 31.3.2000 - niveau

Generelle lønstigninger

Der er aftalt generelle lønstigninger på i alt 5,02 procent i overenskomstperioden 2021 - 2024. Reguleringsordningen, der binder de offentlige og private lønstigninger til hinanden, skønnes at bidrage med yderligere 0,46 procent i generelle lønstigninger. Samlet forventes lønningerne at stige med 5,48 procent i overenskomstperioden (se nedenstående tabel).

Generelle lønstigninger medfører, at værdien af de enkelte løntrin forhøjes.

Når lønnen bliver reguleret, kan du finde en lønoversigt på bupl.dk.

Lokal løndannelse

Lokalløn er den del af lønnen, der er aftalt lokalt, og som ligger ud over grundløn, garantiløn og andre løndele, som er aftalt i overenskomsten.

Råderummet for den lokale løn består af de beløb, der løbende har været afsat siden indførelsen af lokalløn for pædagoger. Der er ikke afsat nye midler til lokal løndannelse i denne overenskomstperiode. Arbejdsgiverne skal

derfor selv via budgettet finde midlerne til den lokale løn, hvis de vil udvide de lokale løntillæg.

Forhandlinger om lokale løntillæg kan foregå på kommunalt niveau, på forvaltningsniveau eller ude i din institution. Det er meget forskelligt, hvordan de lokale forhandlinger organiseres. Særligt i forhold til selvejende institutioner kan der være forskellige modeller for, hvordan forhandlingskompetencen udmøntes.

Der vil i udgangspunktet blive forhandlet en gang om året. Der kan samtidig løbende forhandles løn i forbindelse med oprettelse af nye stillinger, ved nyansættelser og i forbindelse med væsentlige ændringer i din stilling. Der er formelt ikke nogen rammer for, hvor meget der kan forhandles om lokalt. Det lokale økonomiske råderum til lokale lønforhandlinger påvirkes af mange andre forhold end de midler, der afsættes i budgettet. Hvis der opstår ledige stillinger, sparer kommunen penge, som kan og bør genanvendes til løn.

Hvis du er i tvivl om, hvordan de lokale lønforhandlinger foregår hos jer, så spørg din tillidsrepræsentant eller kontakt din lokale fagforening.

GENERELLE LØNSTIGNINGER I PROCENT I OVERENSKOMSTPERIODEN

Tidspunkt	01.04.21	01.10.21	01.10.22	01.04.23	01.10.23	I alt
Generelle lønstigninger	1,00	1,01	1,90	0,30	0,81	5,02
Reguleringsordningen (et skøn)		- 0,02*	0,30		0,18	0,46
Generelle lønstigninger i alt	1,00	0,99	2,20	0,30	0,99	5,48

*Faktisk udmøntning fra reguleringsordningen. På forligstidspunktet blev reguleringsordningen skønnet til (minus) -0,21 procent.

Lønudbetaling til timelønnede bliver fra 1. april 2022 månedsvis udbetaling

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen for en pædagog efter overenskomstens bestemmelser om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. Timelønnede får betaling for det faktiske antal timer, også for de aktiviteter, der evt. ligger uden for den faste arbejdstid.

Frem til den 31. marts 2022 udbetales lønnen til timelønnede hver 14. dag. Med virkning fra den 1. april 2022 udbetales lønnen til timelønnede månedsvis bagud.

Arbejdstid og tillæg

Du er som pædagog omfattet af en arbejdstidsaftale, som er fælles for pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere. Aftalen fastlægger reglerne for blandt andet normperiodens længde, overarbejde, tilrettelæggelse af arbejdstiden og ydelse af tillæg.

Hvis du er skolepædagog, er du ansat på en årsnorm, og der gælder derfor særlige regler for blandt andet opgørelse af arbejdstid og overarbejde. Der gælder også særlige regler for din deltagelse på koloni, lejrskole, hytteture (arrangementer med overnatning).

Det er muligt at indgå arbejdstidsaftaler lokalt eller på den enkelte institution eller arbejdsplads. I aftalen om arbejdstid bliver der gjort opmærksom på, at planlægningen af arbejdet med fordel kan drøftes på arbejdspladsen. Dermed kan du være med til at drøfte de overordnede principper for arbejdstilrettelæggelse, og hvilke forhold der har betydning for at løse den pædagogiske opgave bedst muligt.

Du har ret til at kende forslag til og ændringer i tjenesteplanen gennem din tillidsrepræsentant. Hvis du er skolepædagog, skal din skoleledelse give dig besked om, hvilke opgaver du forventes at løse det kommende skoleår. Der er ingen 'formkrav' til hverken tjenesteplan eller 'opgaveliste'.

Arbejdsbestemte tillæg

Du har ret til en række tillæg, der beskrives i det følgende.

Tillæg for delt tjeneste

Når den daglige tjeneste er delt i to dele, hvor du for eksempel arbejder nogle timer om morgenen og nogle timer om eftermiddagen, får du et tillæg per dag.

Tillæg for omlagt arbejde

Hvis du får ændret din tjeneste med et varsel, der er mindre end fire døgn, får du et tillæg per omlagte timer. En omlagt time er en time, der i følge tjenesteplanen er frihed, men som efter ændringen er normal tjeneste.

Tillæg for arbejde efter kl. 17

Hvis du arbejder i en daginstitution, skolefritidsordning, fritidshjem eller en klub, der fast har åbent efter kl. 17, får du et årligt tillæg. Tillæggets størrelse afhænger af, hvor mange timer du arbejder efter kl. 17.

Fra 1. april 2022 indføres et nyt interval og tillæg for aftenarbejde i 500 timer eller flere.

Arbejder du mindre end 100 timer om året efter kl. 17 på hverdage, får du almindelig løn uden yderligere tillæg for disse timer. De timer, du arbejder efter kl. 17, indgår i arbejdstidsopgørelsen.

Du kan vælge at konvertere op til 40 procent af det årlige tillæg til frihed i stedet for at få tillægget udbetalt.

Er du timelønnet pædagog og ansat i en klub, fritidshjem eller en skolefritidsordning med "klub-afsnit", får du et tillæg per time for de timer, der er placeret i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 06.00.

Tillæg for arbejde i weekender og på helligdage

Hvis du arbejder i weekenden (fra lørdag kl. 06.00 til mandag kl. 06.00) og på helligdage, får du et ulempetillæg (weekendtillæg) per time. Tillægget gives for alle de timer,

du arbejder disse dage. Du får også weekendtillæg, hvis du arbejder grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Hvis du arbejder i en skolefritidsordning/skole i weekender eller på søgnehelligdage, får du udover weekentillægget også afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 procent eller timeløn med et tillæg på 50 procent.

Tillæg for at deltage i koloni eller lejrskole

Der er forskellige regler for tillæg for deltagelse i koloni og

OVERSIGT OVER TILLÆG – I GRUNDBELØB OG AKTUELT BELØB:

Tillæg	Grundbeløb i kr.	Aktuelt beløb i kr. pr. 1/4-2021
Delt tjeneste per dag	33,71	48,64
Omlagt tjeneste per time	30,77	44,39
Weekendtillæg per time	40,81	58,88
Kolonitillæg (daginstitution mm.) for hverdage og lørdage	265,58	383,18
Kolonitillæg (daginstitution mm.) for søn- og helligdage	531,18	738,80
Kolonitillæg (skole) for hverdage	127,33	183,71
Kolonitillæg (skole) for lørdage, søn- og helligdage	289,62	417,86
Timer efter kl. 17		
Tillæg pr. år (100 – 199 timer)	5.200	7.502
Tillæg pr. år (200 – 299 timer)	10.400	15.005
Tillæg pr. år (300 – 399 timer)	16.300	23.517
Tillæg pr. år (400 – 499 timer)	22.400	32.318
Tillæg pr. år (500 eller flere timer)	27.900	40.254
Timelønnede i klubber tillæg per time	29,42	42,45

lejrskole, afhængig af om du er ansat i en daginstitution, et fritidshjem og klub eller i en skolefritidsordning/skole.

Mellemledere

Der er mulighed for, at stillinger som 'mellemleder' benævnes med den titel, som det lokale niveau fastlægger, så det passer med de lokale organiseringer af ledelsesområdet på både daginstitutions-, SFO- og klubområdet. Det kan fx være betegnelser som souschef eller afdelingsleder som hidtil, eller betegnelser som fx faglig teamleder eller assisterende fritidsleder.

Stillingerne som mellemleder omfatter fortsat kun de daglige ledelsesopgaver, der ikke omfattes af den pædagogiske lederoverenskomst.

Stillingerne som mellemleder refererer til en leder efter den pædagogiske lederoverenskomst. I skolefritidsordninger og klubber efter ungdomsskoleloven kan der dog oprettes mellemlederstillinger med reference til en anden leder, fx en skoleleder. Det kan alene ske, hvor det ikke er muligt at referere til en leder efter den pædagogiske lederoverenskomst.

Fremover kan der ikke oprettes selvstændige stillinger som stedfortræder.

Løn til mellemledere

Grundlønnen til mellemledere, der bliver ansat efter bestemmelserne i pædagogoverenskomsten, er løntrin 30 + 1.170 kr./årligt. Pr. 1. april 2022 er grundlønnen løntrin 30 + 2.600 kr./årligt. Grundlønnen til mellemledere

er fastlagt, så den dækker omfanget af mellemlederens ledelsesfunktioner i en lille institution eller afdeling. Udover grundlønnen kan der lokalt indgås aftaler om funktions- og kvalifikationsløn. Se mere om løn på side 7 i denne pjece.

Pension og ATP

Pensionsbidrag

Når du er ansat efter pædagogoverenskomsten, får du et pensionsbidrag på 14,37 procent. Pensionsbidraget forhøjes pr. 1. april 2022 til 14,42 procent.

Det er din arbejdsgiver, der sørger for, at dit bidrag bliver sendt til PBU, Pædagogernes Pensionskasse. Du kan se på din lønseddel, hvor meget der bliver indbetalt til PBU. Ønsker du at indbetale mere til din pensionsordning, er dette muligt. Din løn vil så blive sat tilsvarende ned. Forhøjelsen af pensionsindbetalingen kan ske enten som en forhøjelse af pensionsbidragsprocenten eller som en forhøjelse i form af et fast kronebeløb. Arbejdsgiveren har pligt til at imødekomme et sådant ønske.

På bupl.dk kan du altid se det aktuelle pensionsbidrag, som du har krav på.

Du kan også søge yderligere oplysninger hos din pensionskasse PBU. De kan også oplyse, hvilken pension du kan forvente at få udbetalt for dit pensionsbidrag. Se mere på pbu.dk.

Pensionerede pædagoger og mellemledere

Får du udbetalt tjenestemandspension eller reglements-

pension, er du ikke omfattet af pensionsbestemmelsen. Denne undtagelse gælder dog ikke, hvis du er omfattet af delpension.

ATP

Som pædagog er du også omfattet af Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), sats A. ATP-ordningen bidrager til at sikre dig en yderligere økonomisk tryghed efter dit arbejdsliv. Til ATP-ordningen indbetales et beløb, der er afhængig af, hvor mange timer du er ansat. Du indbetaler selv en tredjedel af det samlede ATP-bidrag hver måned. Læs mere om ordningen og størrelsen på bidrag på borger.dk.

Ferie

Du har ret til at holde seks ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Fem ugers ferie optjenes løbende med din ansættelse som 'samtidighedsferie'. Når du er fuldtidsansat 37 timer om ugen, optjener du ret til 15,42 ferietimer per måned; altså 2,08 dages ferie. Disse ferietimer/dage kan holdes måneden efter, de er optjent. Ferie optjenes i timer, men holdes i hele dage.

Optjeningen af ferietimer sker løbende i ferieåret fra 1. september til 31. august. Denne ferie skal afvikles i ferieåret plus fire måneder; altså i perioden fra 1. september i det ene år til udgangen af december i det andet år. Denne periode kaldes ferieafholdelsesperioden.

Herudover optjener du ret til den sjette ferieuge. Den sjette

ferieuge optjenes i et kalenderår, og kan holdes fra 1. maj året efter. Ferie holdes altså forskudt.

Du skal fortælle, hvornår du ønsker at holde ferie, men det er din arbejdsgiver eller i praksis din leder, der i sidste ende fastlægger, hvornår fem af de seks ugers ferie holdes. Du kan aftale med din leder, at optjent ferie ud over fire uger, overføres til næste ferieår. En sådan aftale skal være skriftlig.

Studerende i lønnet praktik

Hvis du er pædagogstuderende i lønnet praktik, er du omfattet af de samme regler om samtidighedsferie. Du får herudover en kontant godtgørelse på 2,50 procent for den sjette ferieuge.

Den sjette ferieuge generelt

Du skal så tidligt som muligt give din leder besked om, hvornår du vil holde den sjette ferieuge. Din leder kan ikke bestemme, hvornår den sjette ferieuge holdes, men kan afvise at imødekomme tidspunktet, hvis arbejdets udførelse er en hindring. Hvis du ikke ønsker at holde den sjette ferieuge eller dele af den, har du ret til at få dagene udbetalt, dog først når ferieåret for den sjette ferieuge er afsluttet. Ferieåret for den sjette ferieuge går fra den 1. maj året efter kalenderåret, hvor ugen er optjent, til udgangen af april året efter.

Særregel om den sjette ferieuge

Hvis din arbejdsgiver af budget- og planlægningsmæssige hensyn har bedt de ansatte i kommunen om at tilkendegive inden ferieårets start (den 1. maj), om de ønsker at få den sjette ferieuge udbetalt, gælder der nogle særlige

regler. De særlige regler har især betydning for ansatte, der ønsker at holde den sjette ferieuge, men som ikke kan få lov til at holde ferie når det ønskes. Kontakt din lokale fagforening, hvis du er omfattet af de særlige regler om den sjette ferieuge.

Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg)

Du har udover ferie med løn ret til særlig feriegodtgørelse (ferietillæg).

Den særlige feriegodtgørelse (ferietillægget) udbetales i tre portioner:

- Ferietillæg for perioden fra 1. september til 31. maj udbetales ultimo maj måned
- Ferietillæg for den resterende del af året (1. juni til 31. august) udbetales ultimo august måned
- Ferietillæg for den sjette ferieuge udbetales med lønnen pr. 1. maj (udgangen af april)

Du får samlet set fortsat 1,95 procent i særlig feriegodtgørelse (ferietillæg), men fordelt på tre udbetalinger.

Sygdom under ferie

Hvis du bliver syg eller er sygemeldt, når din ferie begynder, har du ret til at få ferien suspenderet. Du har altså ikke pligt til at holde din ferie.

Hvis du bliver syg i ferien, har du, mod lægelig dokumentation, ret til erstatningsferie efter i alt fem sygedage under ferie i samme ferieår. Du skal udover at sikre dig dokumentation for sygdommen også give din leder besked så hurtigt som muligt. Kontakt eventuelt din lokale fagforening, hvis du bliver syg i ferien.

Aftale om ferie på forskud

Du kan aftale med din leder at holde ferie på forskud. Din leder kan ikke pålægge dig at holde ferie, du ikke har op-tjent endnu, og du kan ikke kræve at få ferie på forskud.

Barsel og barns sygedage

Barsels- og adoptionsorlov

Når du skal være mor, har du ret til at gå på barselorlov med løn otte uger før fødslen. Efter fødslen har du ret til barselorlov med løn i 14 uger, og herefter har du mulighed for at holde barselorlov i yderligere 32 uger. Seks af disse 32 uger er med løn, og du har mulighed for at få løn i yderligere seks uger, det vil sige i alt 12 uger med løn oven i de 14 uger. Resten af orloven er på barselsdagpenge. Hvor mange af de 32 uger, du har ret til løn eller barselsdagpenge i, vil afhænge af, om du og faren/medmor er omfattet af de samme regler og omfanget af farens/medmors orlov.

Når du bliver far eller medmor, har du ret til to ugers orlov med løn i forbindelse med dit barns fødsel. Du har ret til at gå på forældreorlov efter den 14. uge efter fødslen. Du kan også fremrykke orloven til at begynde tidligere. Du vil have ret til løn i syv uger af forældreorloven. Og der vil herudover være mulighed for at få løn i yderligere seks uger af forældreorloven. Omfanget af uger med løn afhænger af, om du og moren er omfattet af de samme regler, og hvordan I vil anvende muligheden for barsels- og forældreorlov sammen.

Der er tilsvarende rettigheder, hvis du adopterer et barn. Hvis du er medmor til din registrerede partners barn, er

du omfattet af reglerne om barsels- og forældreorlov.

Du kan finde reglerne om ret til orlov ved graviditet, fødsel, adoption og orlov i pjecen "Når pædagoger får børn" på bupl.dk.

Sorgorlov

Hvis et barn er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har du som mor, far eller medmor ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Fra 1. april 2022

Hvis dit barn er dødfødt eller dør, inden det fyldte 18. år, har du som mor, far eller medmor ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død.

Omsorgsdage

Du har ret til to omsorgsdage per år per barn til og med det kalenderår, hvor dit barn fylder 7 år. Omsorgsdagene er med sædvanlig løn.

Retten til omsorgsdage gælder også for plejeforældre.

Barns sygdom

Hvis dit barn bliver syg, har du mulighed for at få hel eller delvis fri med løn på barnets første og anden sygedag.

Betingelserne er,

- at dit barn er under 18 år
- at dit barn opholder sig hos dig
- at fraværet er nødvendigt af hensyn til dit barn
- at det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet

Barns hospitalsindlæggelse

Hvis dit barn under 14 år bliver indlagt på hospitalet, har du ret til fri med løn i op til 10 arbejdsdage inden for 12 måneder, også hvis barnet under hospitalsindlæggelsen opholder sig hjemme. Du skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Retten til fri med løn i op til 10 arbejdsdage gælder per barn.

Seniorfridage og seniorpolitik

Fra du fylder 58 år, har du ret til fem seniorfridage om året med din almindelige løn. Du har ret til seniorfridagene, uanset hvornår du er ansat, og hvornår på året, du fylder år. De fem seniordage kan du vælge at holde som hele fridage eller som halve fridage. Du skal så tidligt som muligt give din leder besked om, hvornår du vil holde en seniorfridag.

Konvertering til bonus eller pension

I stedet for at holde fem seniorfridage kan du konvertere dagene til en kontant bonus. En seniorfridag er i denne sammenhæng lig med 0,47 procent af din pensionsgivende løn i kalenderåret. Bonussen udbetales, når året er gået, det vil sige med lønnen i januar måned.

Du kan også vælge at konvertere dine seniorfridage til et ekstra pensionsbidrag. Det betyder en forhøjelse af din pensionsindbetaling med 0,4 procentpoint pr. seniordag. Din arbejdsgiver skal have besked om dit ønske om konvertering til enten bonus eller pension inden den 1. oktober året før. Hvis du på et senere tidspunkt ønsker at ændre dit valg, kan du på eget initiativ meddele din arbejdsgiver dette. Ændringen kan gennemføres pr. 1.

januar. Meddelelse om ændringen skal gives senest den 1. oktober året forinden.

Seniorpolitik og seniorsamtale

Din arbejdsgiver er forpligtet til at tilbyde erfarne medarbejdere en seniorsamtale. Du kan undersøge i din kommune, fra hvilken aldersgruppe denne pligt indtræder.

Formålet med en seniorsamtale er i god tid at sætte fokus på dine ønsker og forventninger til arbejdslivet som senior. Samtalen skal være med til at sætte ord på, hvad der skal til for at fastholde dig længst muligt i jobbet, hvis det er det, du ønsker, eller den kan handle om, hvordan du forlader arbejdsmarkedet på den bedste måde. Er du kommunalt ansat, har du ret til en seniorsamtale, og du bestemmer selv, om du har behov for en sådan samtale, da det blot er et tilbud.

I en seniorsamtale kan I drøfte mulighederne for, at du indgår en aftale om seniorordning – det vil sige enten en seniorstilling, en generationsskifteordning eller en fratrædelsesordning. Ordningen skal aftales konkret mellem arbejdsgiver, det vil sige kommunen eller den selvejende bestyrelse og den lokale BUPL-fagforening.

Sygdom og fraværssamtaler

Sygdom

Hvis du er ansat på månedsløn og bliver syg, har du ret til din sædvanlige løn, mens du er syg. Du er omfattet af funktionærlovens regler, der indebærer, at sygdom betragtes som "lovligt forfald", der giver ret til løn, så længe sygdommen varer.

Hvis du er timelønnet og bliver syg, har du ikke ret til løn. Du er i stedet omfattet af sygedagpengeloven og vil kunne få sygedagpenge, hvis du opfylder de regler, der gælder. Er du timelønnet, slutter ansættelsen, hvis du bliver syg.

Hvis du er længerevarende syg, kan du med fordel læse pjecen "Sygemeldt – hva' så?". Find den på bupl.dk.

Sygefraværssamtaler og sygefraværstatistikker

Du har ret til en sygefraværssamtale med din nærmeste leder, hvis du har været syg i mere end fire uger. Din leder skal tage initiativ til samtalen. Du kan godt få tilbud om sygefraværssamtale før fjerde uge. Tilbuddet om en sygefraværssamtale skal sikre, at du kan komme hurtigere tilbage i dit job, og at du kan blive i dit job på trods af en eventuel længerevarende sygeperiode. Hvis både du og din leder er enige om, at du i en periode eller varigt ikke kan vende tilbage på normale vilkår, kan I aftale en handleplan for det videre forløb. Handleplanen kan for eksempel indeholde mulighed for delvis tilbagevending, en tilpasning af dine jobfunktioner eller en omplacering.

Du kan altid kontakte din lokale fagforening, hvis du får et tilbud om en sygefraværssamtale. BUPL anbefaler, at du inddrager din lokale fagforening, når der skal udarbejdes en handleplan.

Kompetenceudvikling

Du har som pædagog ret til en årlig medarbejderudviklingssamtale og ret til en udviklingsplan.

Du og din leder har en fælles forpligtelse til at sørge for:

- at samtalerne holdes
- at de aktiviteter om kompetenceudvikling, I aftaler, bliver gennemført

En medarbejderudviklingssamtale er som udgangspunkt en individuel samtale med din leder. Der er dog også mulighed for at holde medarbejderudviklingssamtalen sammen med kolleger, som gruppesamtaler eller teamsamtaler.

Kompetencefonden

BUPL har sammen med en lang række andre organisationer og KL aftalt at etablere og drive Den Kommunale Kompetencefond. Kompetencefonden giver økonomisk støtte til dig, hvis du vil deltage i kompetencegivende fagspecifikke kurser eller i videreuddannelse på akademi-, diplom-, master- og kandidatniveau eller dele heraf hos en anerkendt udbyder på universiteter, professionshøjskoler eller lignende. Den økonomiske støtte kan for den enkelte pædagog være op til 30.000 kr. pr. år. Støtten kan dække vikarudgifter og kursusafgifter m.v. Arbejdspladsen (kommunen) skal minimum finansiere, hvad der svarer til 20 procent af det ansøgte beløb.

Hvis du søger støtte til en masteruddannelse, kan fonden støtte med op til 50.000 kr. pr. år.

Du beslutter selv, hvilken form for anerkendt kompetencegivende efter- eller videreuddannelse du ønsker at deltage i. Ansøgningen til kompetencefonden skal underskrives af dig selv, din nærmeste leder og din tillidsrepræsentant

eller en repræsentant for BUPL, hvis du ikke har en tillidsrepræsentant.

Der kan ikke gives støtte til uddannelser, hvor der er særlig offentlig finansiering for eksempel de lederuddannelser, der er omfattet af trepartsaftalen fra 2007.

Se mere om kompetencefonden på denkommunalekompetencefond.dk


Tillidsrepræsentanter

På hver institution er der ret til at vælge en tillidsrepræsentant, når I er mindst fem ansatte pædagoger. Hvis ledelsen er indforstået, er det også muligt at vælge mere end én tillidsrepræsentant per institution. Der er særlig grund til at overveje valg af flere tillidsrepræsentanter, hvis institutionen er spredt over flere matrikler.

En tillidsrepræsentants opgave er at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Herudover består opgaven i at være talsmand for kollegerne og forhandle lokale spørgsmål om for eksempel løn. Til opgaven skal tillidsrepræsentanten have den nødvendige og tilstrækkelige tid. Vilklårene for tillidsrepræsentanten forhandles lokalt mellem BUPL og kommunen, hvor blandt andet spørgsmålet om tid til opgaven klarlægges.

En tillidsrepræsentant har ret til funktionsløn for opgaven. Lønniveauet aftales lokalt.

De valgte tillidsrepræsentanter har ret til at vælge en tillidsrepræsentant som fællestillidsrepræsentant.



En tillidsrepræsentant er særligt beskyttet mod afsked, herunder har tillidsrepræsentanten et længere opsigelsesvarsel. En opsigelse skal ske med sædvanligt varsel tillagt tre måneder. I praksis betyder det, at en tillidsrepræsentants opsigelsesvarsel vil være på mellem seks og ni måneder.

BUPL's lokale fagforening skal meddele arbejdsgiver, hvem der er valgt som tillidsrepræsentant.

Overenskomst

For pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

- a) Pædagoger,
- b) Pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. Kapitel 4 og
- c) Ikke-pædagoguddannet personale, jf. Protokollat 1 som er ansat i KL's forhandlingsområde ved de i § 2 nævnte institutioner mv.

Bemærkning:

Klubledere, som er ansat på et lavt timetal, er omfattet af overenskomsten, jf. litra a).

Med pædagogstuderende i lønnet praktik forstås pædagogstuderende i praktik, jf. bekendtgørelse nr. 354 af 7. april 2017 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog .

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

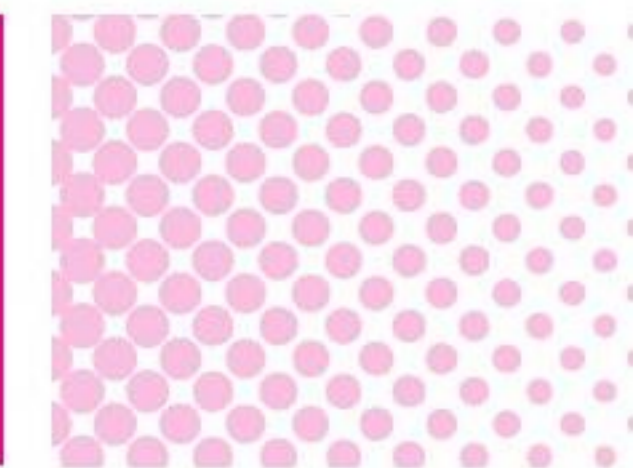
Som pædagog anses endvidere personer med nordiske uddannelser svarende til stk. 2 og til de i Bilag A angivne uddannelser.

Bemærkning:

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

Stk. 4

Personer med uddannelser fra lande uden for Norden, der af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen vurderes niveaumæssigt at svare til uddannelsen til pædagog, kan omfattes af overenskomsten, såfremt ansættelsesmyn-



digheden finder, at den pågældendes personlige kompetencer i øvrigt (fx sprogbeherskelse) er tilstrækkelige.

Stk. 5

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

Stk. 6

Efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og BUPL's lokale fagforening kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Stk. 7

For så vidt angår ansættelse af ikke-pædagoguddannede i klubber og skolefritidsordninger, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde, kan ansættelsesmyndigheden - efter forudgående forhandling med BUPL's lokale fagforening - give dispensation fra uddannelseskravene for det konkrete ansættelsesforhold.

Bemærkning:

Der er hidtil normalt givet dispensation, såfremt vedkommende klubmedarbejder er i besiddelse af en håndværksmæssig eller teoretisk uddannelse eller har erfaring, der i særlig grad har betydning for klubarbejdet. I den konkrete vurdering har

det været af betydning, at de kvalifikationer, der danner baggrund for en dispensationsansøgning, benyttes i den overvejende del af ansættelsesforholdet.

Stk. 8

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og reglementsansatte.

§ 2. Hvor kan man ansættes

Stk. 1

Overenskomsten omfatter pædagoger, jf. § 1, ved følgende institutioner, jf. dog stk. 2:

A. Daginstitutioner og fritidshjem mv.

1. Kommunale daginstitutioner oprettet efter dagtilbudslovens § 19, stk. 2.
2. Selvejende daginstitutioner oprettet efter dagtilbudslovens § 19, stk. 3.
3. Kommunale fritidshjem oprettet efter dagtilbudslovens § 52, stk. 2.
4. Selvejende fritidshjem oprettet efter dagtilbudslovens § 52, stk. 3.
5. Kommunale og selvejende dagtilbud oprettet efter servicelovens § 32.

B. Klubber

1. Kommunale klubtilbud oprettet efter dagtilbudslovens § 66, stk. 2.
2. Selvejende klubtilbud oprettet efter dagtilbudslovens § 66, stk. 3.
3. Kommunale og selvejende klubtilbud oprettet efter servicelovens § 36.
4. Kommunale ungdomsskoleklubber oprettet efter lov om ungdomsskoler § 3, stk. 3.

I de nævnte klubtilbud kan de indskrevne medlemmer frit komme og gå, og institutionens aktiviteter gives som tilbud.

C. Skolefritidsordninger og skoler

Pædagoger kan ansættes:

1. Ved skolefritidsordninger.
2. I folkeskolen til varetagelse af opgaver, som i henhold til lov om folkeskolen kan varetages af pædagoger.
3. Pædagoger ved skolefritidsordninger og i skoler, jf. nr. 1-2 ovenfor, der som en del af deres ansættelse har eneansvar for at varetage undervisning i folkeskolens fag og obligatoriske emner i børnehaveklassen og på 1.-3. klassetrin, er omfattet af protokollat 2.

Bemærkning:

Det er forudsat, at pædagogen i hovedparten af sin arbejdstid er beskæftiget med opgaver, der er omfattet af nr. 1 og nr. 2.

Pædagoger kan - ud over hvad der følger af protokollat 2 ("Skive-protokollatet") - ikke tillægges ansvaret for varetagelse af undervisning i folkeskolens fag og obligatoriske emner.

Pædagoger ansat

- som børnehaveklasseledere
- ved selvstændige specialskoler, der er kostskoler, er ikke omfattet af overenskomsten.

D. Støttepædagoger

1. Pædagoger, der ansættes til udførelse af støtteforanstaltninger i institutioner.
2. Pædagoger, der i samme støtteforhold ansættes til at udføre støttefunktioner, dels i institution og dels i klienters hjem.

Bemærkning:

Støttepædagoger kan ansættes til udførelse af pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner i daginstitutioner, klubber, skoler og skolefritidsordninger i medfør af servicelovens § 52, dagtilbudslovens § 4, stk. 2, og folkeskolelovens § 3, stk. 2. Støttepædagoger er forpligtet til at arbejde på indtil to tjenestesteder ad gangen.

En støttepædagog kan arbejde på mere end to tjenestesteder ad gangen, såfremt den pågældende er indforstået hermed evt. i form af en aftale herom ved ansættelsen.

Parterne skal henstille til, at en sådan aftale fremgår af ansættelsesbrevet ved/eller under ansættelsen.

I. Generelt

Den aftalte arbejdstid - inkl. eventuel tid til forberedelse og konferencetimer mv. - forudsættes optaget i ansættelsesbrevet. Såfremt den aftalte arbejdstid undtagelsesvis ikke kan udfyldes med

støttefunktioner, er støttepædagogen forpligtet til beskæftigelse som vikar, dog fortrinsvis i den eller de institutioner/ordninger, hvortil pågældende er knyttet som støttepædagog.

II. Evt. tidsbegrænset ansættelse

I princippet forudsættes uddannede støttepædagoger ansat til kontinuerlig beskæftigelse og dermed eventuelt som et fast korps. Der kan dog ske ansættelse i en tidsbegrænset selvudløbende periode, men således at denne periode alene kan forlænges efter aftale med BUPL. Bestemmelserne i § 18 om afskedigelsesprocedure og afskedigelsesnævn finder ikke anvendelse ved udløbet af tidsbegrænsede ansættelser.

E. Forebyggende og dagbehandlende område

Varetagelse af arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område, jf. Protokollat 3.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter pædagoger ved følgende selvejende institutioner i Københavns Kommune:

A. Daginstitutioner og fritidshjem mv.

1. Selvejende daginstitutioner oprettet efter dagtilbudslovens § 19, stk. 3.
2. Selvejende fritidshjem oprettet efter dagtilbudslovens § 52, stk. 3.
3. Selvejende dagtilbud oprettet efter servicelovens § 32.

B. Klubber

1. Selvejende klubtilbud oprettet efter dagtilbudslovens § 66, stk. 3.
2. Selvejende klubtilbud oprettet efter servicelovens § 36.

C. Handicapklubber, jf. Bilag C.

D. Område-, miljø- og familiepædagoger og pædagoger ved selvejende specialinstitutioner i Københavns Kommune, jf. Protokollat 4.

Stk. 3

For pædagoger og støttepædagoger, der er ansat ved flere institutioner/ordninger, kan der etableres et samlet ansættelsesforhold (kombineret ansættelse), og der ydes løn og pensionsbidrag i forhold til den samlede beskæftigelsesgrad.

Etablering af kombineret ansættelse forudsætter, at den er forenelig med de tjenstlige forhold på institutionen/ordningen, og at den ansatte selv ønsker en kombineret ansættelse.

Såfremt institutionerne/ordningerne har forskellige arbejdstidsregler, opgøres arbejdstiden for det samlede ansættelsesforhold med udgangspunkt i arbejdstidsbestemmelserne på hovedarbejdsstedet. Der kan lokalt indgås aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren om andre løsninger.

Bemærkning:

I forbindelse med eventuel overgang fra deltid til fuldtid inden for overenskomstens område må der udvises stor grad af fleksibilitet, herunder at arbejdstiden i et ansættelsesforhold kan afvikles på

flere institutioner. Det er dog vigtigt, at fleksibiliteten iagttages under hensyn til opgaveløsningen og den ansattes familie- og fritidsliv.

§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte efter denne overenskomst, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

Bemærkning

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år.

Stk. 3

Pædagogstuderende i lønnet praktik aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 4.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 6,
2. Funktionsløn, jf. § 7,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 8, og
4. Resultatløn, jf. § 9.

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af:

- Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06),
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20) og
- Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21)

Stk. 3

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

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Pædagoger, der umiddelbart forud for ansættelse efter denne overenskomst har været forudlønnede, bevarer retten hertil.

Stk. 5

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

[O.21] § 5. Bestemmelser om stillinger som mellemløner

Stk. 1

Der kan ved daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber oprettes stillinger som mellemløner. Der henvises i øvrigt til stk. 2 nedenfor.

Bemærkning:

*Stillinger som mellemløner kan efter ledelsens beslutning betegnes, så de passer med den lokale organisering og ledelsesfunktionerne i stillingen. Det kan fx være betegnelser som **faglig teamleder** eller **assisterende fritidsleder**, ligesom de eksisterende betegnelser som **souschef** og **afdelingsleder** fortsat kan anvendes.*

Funktionen som stedfortræder udgør fremadrettet ikke en selvstændig stillingstype, men vil være en funktion, der kan indgå som en integreret del af stillingen som mellemløner. For mellemløner, der varetager funktionen som stedfortræder, er funktionen honoreret via grundlønnen.

Det forudsættes, at de ledelsesopgaver, der er til­lagt til stillingen som mellemløner, ikke har et så­dant indhold og omfang, at stillingen naturligt vil være omfattet af Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kom­munerne (69.01).

Ansatte i eksisterende stillinger som souschef, af­delingsleder eller stedfortræder fortsætter uæn­dret i deres nuværende stilling.

Stk. 2

De i stk. 1 nævnte stillinger som mellemlider er stillinger med reference til en leder efter Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).

I skolefritidsordninger og klubber iht. ungdomsskoleloven kan der dog oprettes stillinger som mellemlider med reference til en anden leder, fx skolelederen. Dette kan alene ske, hvor bestemmelsen i første afsnit ikke kan opfyldes.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at den nye bestemmelse i stk. 2, 2. afsnit, ikke i sig selv giver anledning til, at der lokalt ændres på stillingsstrukturen.

Stk. 3

Pædagoger i daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber kan som del af deres stilling varetage afgrænsede ledelsesopgaver. Varetagelse af sådanne opgaver honoreres iht. § 7, stk. 2, nr. 2.

Bemærkning:

Det forudsættes, at de nævnte ledelsesopgaver ikke har et sådant omfang, at de pågældende medarbejdere naturligt vil være omfattet af § 5, stk. 1, eller af Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).

Mellemliderstillinger iht. stk. 1 samt stillinger med afgrænsede ledelsesopgaver iht. stk. 3 kan tillige anvendes som øvebane med henblik på at oparbejde erfaring og afprøve sig selv i rollen som leder.[O.21]

§ 6. Grundløn**Stk. 1**

Grundlønnen dækker de funktioner, den ansatte er i stand til at varetage som nyuddannet/nyansat.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april 2019 (31/3 2000-niveau)	[O.21]Løntrin 1. april 2022 (31/3 2000-niveau)
Pædagoger og støttepædagoger	Løntrin 26 + 1.170 kr.	Løntrin 26 + 2.600 kr.
[O.21]Mellemledere [O.21]	Løntrin 30 + 1.170 kr.	Løntrin 30 + 2.600 kr. [O.21]

*Lønseddeltekst: Grundløn**Bemærkning:*

Grundlønnen til mellemledere er fastsat således, at den dækker omfanget af en mellemliders ledelsesfunktioner i en lille institution/afdeling/ordning. I forhold til stedfortrædere henvises til bemærkningen til § 5, stk. 1. Eksisterende stillinger som stedfortræder udgør en lukket gruppe.

Stk. 3

[O.21]Grundlønsforbedringen pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Dog foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med-

mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.**[O.21]**

§ 7. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Der skal lokalt indgås aftale om funktionsløn for:

1. Vejledning af pædagogstuderende i praktik.
Lønseddeltekst: Praktikvejrl.
2. De i § 5, stk. 3, nævnte ledelsesfunktioner såfremt disse varetages af en pædagog.
Lønseddeltekst: Ledelsesfunkt.
3. Funktionen som leder ved ungdomsskolens klubvirksomhed.

Bemærkning:

Nr. 3 omfatter klubledere, som i forbindelse med ændringen af afgrænsningen mellem timelønnede og månedslønnede pr. 1. august 2014, blev overført fra ansættelse som timelønnede, benævnt "timelønnede klubledere", til ansættelse som månedslønnede.

Stk. 3

Ved indgåelse af lokale aftaler om funktionsløn bør der tages stilling til aflønning af følgende jobfunktioner:

1. Varetagelse af særlige arbejdsopgaver i forhold til børn og unge med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller med et andet særligt behov for støtte.
2. Bistand med varetagelsen af undervisning i børnehaveklasser og/eller samordnet indskoling.
3. Varetagelse af støtte til to-sprogede børn.
4. Varetagelse af uddannelses- og vejledningsopgaver i forhold til elever, studerende m.fl.
5. Varetagelse af ledelsesopgaver i institutioner med kollektiv ledelse.

Stk. 4

For mellemledere kan der, såfremt institutionen/ordningen tillægges særlige opgaver og/eller funktioner, således at der er tale om væsentlige ændringer i stillingsindholdet, ydes funktionsløn.

Bemærkning:

Der kan fx være tale om følgende opgaver og/eller funktioner, der ligger ud over overenskomstens forudsætninger i forbindelse med fastsættelse af grundlønnen:

- *Samarbejde eller tilsyn med dagplejen, herunder eventuel gæstepleje af dagplejebørn.*
- *Koordinering eller ledende funktioner i forhold til personale uden for institutionen, fx team- og områdeledelse, ledelse af støttekorps, ledelse af opsøgende medarbejdere og lignende.*
- *Visitation af daginstitutions- og klubpladser.*

Stk. 5

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

a) tidsbegrænsede aftaler

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

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

Vejledende kriterier for funktionsløn, se Bilag B.

§ 8. Kvalifikationsløn**Stk. 1**

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

Stk. 2

1. Pædagoger og støttepædagoger, som efter 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2 – 5, ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 30 + 1.170 kr. **[O.21]**(Pr. 1. april 2022: løntrin 30 + 2.600 kr.) **[O.21]**, aflønnes efter løntrin 30 + 1.170 kr. **[O.21]**(Pr. 1. april 2022: løntrin 30 + 2.600 kr.)**[O.21]**.

Lønseddelttekst: Erfaring 6 år

2. Pædagoger og støttepædagoger, som efter 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2 – 5, ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 35 + 1.170 kr. **[O.21]**(Pr. 1. april 2022: løntrin 35 + 2.600 kr.) **[O.21]**, aflønnes efter løntrin 35 + 1.170 kr. **[O.21]**(Pr. 1. april 2022: løntrin 35 + 2.600 kr.)**[O.21]**.

Lønseddelttekst: Erfaring 10 år

Bemærkning:

Stk. 2 gælder ikke for ansatte i stillinger som mellemledere og stedfortrædere, der er oprettet efter § 5, stk. 1.

I garantilønnen medregnes også beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen før 1. april 2000.

*Såvel den udbetalte løn som den pensionsgivende løn for pædagoger og støttepædagoger skal svare til aflønning efter løntrin 30 + 1.170 kr. **[O.21]**(pr. 1. april 2022: løntrin 30 + 2.600 kr.)**[O.21]**, henholdsvis løntrin 35 + 1.170 kr. **[O.21]**(pr. 1. april 2022: løntrin 35 + 2.600 kr.)**[O.21]**. Alle tillæg er i 31/3 2000-niveau.*

Stk. 3

Der skal lokalt indgås aftale om kvalifikationsløn for gennemført pædagogisk diplomuddannelse (PD).

Lønseddeltekst: Diplomuddannelse

Stk. 4

For gennemgang af relevant videreuddannelse i øvrigt bør der lokalt tages stilling til aflønning enten via forhåndsaftaler eller i de konkrete situationer.

Stk. 5

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin. Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

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

Bemærkning:

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

§ 9. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter. Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 10. Overgangsbestemmelser

Bestemmelser vedrørende personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg findes i Protokollat 5.

§ 11. Funktionærlov

For pædagoger gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18. Opsigelse og § 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

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

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

§ 12. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PBU, Pædagogernes Pension – pensionskassen for pædagoger – for ansatte, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag for pædagoger/støttepædagoger og mellemledere/stedfortrædere udgør 14,37 % **[0.21]**(Pr. 1. april 2022: 14,42 %) **[0.21]** af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2

Bestemmelserne i § 12 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd i staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, der får udbetalt tjenestemandspension, pensionerede reglementsansatte og andre, der får udbetalt egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

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

Stk. 3

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 7, stk. 5, og § 8, stk. 5. Eventuel pension af resultatløn følger af § 9. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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

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

Stk. 4

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, jf. § 12, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Stk. 5

1. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PBU, Pædagogernes Pension – pensionskassen for pædagoger.
2. For pædagoger, der ved ansættelsen efter overenskomsten er medlemmer af Pensionsordningen af 1976, og som har fået godkendt aktivt hvilende medlemskab af Pensionsordningen af 1976, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 1, dog eksklusive bidrag efter stk. 4, til staten (FL § 36) i stedet for til PBU, Pædagogernes Pension – pensionskassen for pædagoger.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

Den ansattes rettigheder er fastsat i de pensionsregulativer, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningen.

Stk. 7

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

Bemærkning:

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

Stk. 8

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 9

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

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

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

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

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

§ 13. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 14. Arbejdstid og koloniophold

Stk. 1

Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. gælder (60.11).

Stk. 2

Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold gælder (63.01). Pædagoger i skolefritidsordninger og skoler, jf. § 2, stk. 1, C, er omfattet af kolonireglerne for skolepædagoger, jf. protokollat 1 til Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (60.11).

§ 15. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn tilpasning af et sygt barn på dettes første- og anden sygedag hvis

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn.

§ 16. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 17. Udgifter i forbindelse med tjenesterejser

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

§ 18. Opsigelse

Stk. 1

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

Ansatte, som med virkning fra 1. august 2014 er overført til ansættelse på månedsløn, og som har optjent opsigel-

sesvarsel under sin beskæftigelse som timelønnet, oprettholder det optjente varsel som personlig ordning, indtil den pågældende opnår et længere opsigelsesvarsel som månedslønsansat.

Stk. 2

I henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

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

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: bupl-loa@bupl.dk

Underretningen til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte

Bemærkning:

Det er ikke tilstrækkeligt at orientere forbundets lokale afdeling, idet BUPL's – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbunds hovedkontor altid skal orienteres.

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

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

Stk. 4

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund kan kræve sagen forhandlet med kommunen/ansættelsesmyndigheden, hvis BUPL – Børne og Ungdomspædagogernes Landsforbund ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ikke finder sa-

gen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse. For pædagoger ansat på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle søgneheligdage.

Stk. 5

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund 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 BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den

ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund.

Stk. 7

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/ansættelsesmyndighedens forhold. BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af en måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Stk. 8

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 7. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen/ansættelsesmyndigheden inden for en frist af en måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 9

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpeging af opmand. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpeging af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 2.

Stk. 10

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden, idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i Kapitel 2 i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. For afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold, kan det pålægges institutionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af afskedigelsesnævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 11

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

§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag D.

Bemærkning:

Ansatte efter denne overenskomst har pligt til at gøre midlertidig tjeneste, jf. Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling (21.51), i stillinger omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).

For månedslønnet personale, der ansættes efter denne overenskomst, finder ansættelse normalt sted uden tidsbegrænsning. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse dog ske.

I den forbindelse bemærkes, at den usikkerhed, der altid vil være om, hvor mange børn der i det kommende budget/skoleår vil blive optaget i institutioner, klubber og skolefritidsordninger samt i børnehaveklasser, ikke i sig selv kan begrunde tidsbegrænset ansættelse af pædagoger.

Stk. 2 Seniordage

Pædagoger er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år.
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 59 år.
- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med For-

handlingsfællesskabet. Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra og med det kalenderår, de fylder 58 år. Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for Forhandlingsfællesskabs-seniordagene, jf. Rammeaftale om Seniorpolitik (05.21).

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

Alder	Efter Rammeaftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Fravær i alt (seniordage)
Det kalenderår vedkommende fylder 58 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	1 dag	5 dage

Stk. 3 Udviklingsplan

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 6.

Stk. 4 Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond. (05.32).

Bemærkning:

[O.21]Aftalen indebærer, at ansatte pr. 1. maj 2021 kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser.**[O.21]**

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for BUPL.

Stk. 5 Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning:

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

Stk. 6 Fleksjob

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 7.

Stk.7 Personalegoder

De ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 8.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 20. Områdeafgrænsning

Stk. 1

Betingelsen for at timelønnede aflønnes efter § 21 er, at den ansatte

1. opfylder de for månedslønnede gældende uddannelseskrav eller
2. ved ansættelse i klubber er i besiddelse af en håndværksmæssig eller teoretisk uddannelse, der er relevant for klubarbejdet.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden kan i det konkrete ansættelsesforhold dispensere fra uddannelseskravene for timelønnede.

§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 6-8.

Bemærkning:

Pædagoger, som efter de hidtidige bestemmelser har været månedslønnede, bevarer denne ret som en personlig ordning i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 2

Til timelønnede pædagoger i klubber eller skolefritidsordninger med "klubafsnit" ydes et ikke-pensionsgivende tillæg pr. time på kr. 29,42 (31. marts 2000-niveau) for de timer, der er placeret i tidsrummet fra kl. 17.00 til 06.00. Lønseddeltekst: 17-6-tillæg.

Stk. 3

Der ydes betaling for det faktisk udførte antal timer, herunder aktiviteter som falder uden for den faste arbejdstid.

Stk. 4

Der ydes pædagoger, der anvises fra et jobcenter, betaling for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

Stk. 5 [O.21](til og med 31. marts 2022):[O.21]

Lønningsperioden er 14 dage (2 kalenderuger), således at lønningsperiodens første dag er en mandag.

Bemærkning:

Pr. 1. april 2022 gælder bestemmelsen i stk. 6a.

Stk. 6 [O.21](til og med 31. marts 2022):[O.21]

Lønnen udbetales hver 14. dag. Der kan lokalt indgås aftale om, at lønnen kan udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:

Pr. 1. april 2022 gælder bestemmelsen i stk. 6a.

[O.21]Stk. 6a (Fra 1. april 2022):

Lønnen udbetales månedsvis bagud.[O.21]

Stk. 7 [O.21](til og med 31. marts 2022):[O.21]

Lønnen skal så vidt muligt udbetales til eller være disponibel for de ansatte ved udgangen af den anden uge efter lønningsperiodens afslutning.

Bemærkning:

Pr. 1. april 2022 gælder bestemmelsen i stk. 6a.

Stk. 8

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

§ 22. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PBU, Pædagogernes Pension – pensionskassen for pædagoger for

1. pædagoger, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 52 uger sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner eller regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Pensionsbidraget fremgår af § 12, stk. 1.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser er opfyldt hele måneden. Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

2. pædagoger som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt betingelserne i stk. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

Dokumentation for, at karenskravet i nr. 2 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

Pædagoger, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 12 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 12, stk. 2, 3, 5 nr. 1, 6, 7, 8 og 9.

§ 23. Søgnehelligdage

Ansatte, som har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

Bemærkning:

Ved timelønsansættelse i 6 arbejdsdage eller derover uden afbrydelse op til en søgnehelligdag, betales timeløn for den eller de dage, institutionen er lukket på grund af helligdage.

Ved timelønsansættelse i et fast skema betales for de skemalagte timer, der falder på en søgnehelligdag.

Ved timelønsansættelse uden fast skema, betales således:

1. *Ved vikariat for en bestemt medarbejder i fuldt omfang, betales efter den gennemsnitlige daglige arbejdstid for denne medarbejder.*
2. *Ved vikariater, der ikke er omfattet af nr. 1, beregnes aflønningen som et gennemsnit af de præsterede timer i de sidste 6 arbejdsdage op til søgnehelligdagen.*

§ 24. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

Bemærkning:

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Timelønnede pædagoger er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 13. ATP

§ 14. Arbejdstid, overtidsbetaling, weekendgodtgørelse mv. og koloniophold.

§ 17. Udgifter i forbindelse med tjenesterejser

Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplistet i Bilag D.

Bemærkning:

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af lov om sygedag penge.

Kapitel 4. Pædagogstuderende i lønnet praktik

Dette kapitel omfatter pædagogstuderende som nævnt i § 1, stk. 1, litra b).

§ 26. Løn

Stk. 1

Månedslønnen for pædagogstuderende i lønnet praktik er:

	Løn 1. april 2019 (31/3 2000-niveau)	[O.21] Løn 1. april 2022 (31/3 2000-niveau)
1. praktikperiode	7.951 kr.	8.231 kr.
2. praktikperiode	8.209 kr.	8.489 kr. [O.21]

Lønseddeltekst: Månedsløn

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

Bemærkning:

Studerende, der gennemfører praktikken på et nedsat timetal, jf. § 28, stk. 2, aflønnes med ovennævnte løn uden lønreduktion.

Stk. 2

Påbegyndes praktikuddannelsen 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. md. x (antal kalenderdage, der vedr. praktikudd.
i den aktuelle kalendermåned)*

antal kalenderdage i den aktuelle måned

Bemærkning:

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage, der afholdes i praktikperioden.

Der reduceres ikke i lønnen på grund af studiedage i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 28.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

Den studerende får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 27. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler vedrørende løn under sygdom og barns første og anden sygedag finder tilsvarende anvendelse for studerende.

§ 28. Arbejdstid**Stk. 1**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer. Der skal således arbejdes flere timer pr. uge i normperioder med studiedage for, at den gennemsnitlige arbejdstid skal kunne opfyldes.

Bemærkning:

Under en praktikperiode på 6 måneder skal der således præsteres i alt 780 arbejdstimer inklusive timer, hvor den studerende er fraværende på grund af sygdom, ferie og frihed på søgnehelligdage.

Stk. 2

Hvor den studerende efter ansøgning har opnået dispensation til nedsættelse af timetallet i praktikperioden, kan den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fastsættes til et lavere timetal end anført i stk. 1.

Bemærkning:

Ovenstående vedrører alene dispensation, som er givet i henhold til § 8, stk. 8, i bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

Stk. 3

Ved tilrettelæggelse af den studerendes arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse samt uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i 2 ugers studiedage i praktikperioden.

Stk. 4

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler om normperiode, tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for studerende ansat efter dette kapitel.

Bemærkning:

Sygedage, feriedage og frihed på søgnehelligdage medregnes med den skemalagte arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer.

Stk. 5

Ved den studerendes deltagelse i kolonihold og weekendophold medregnes 7,4 timer pr. dag.

Der ydes ulempetillæg for deltagelse i koloniophold, jf. overenskomstens § 14, stk. 2.

Bemærkning:

Pædagogstuderende, der er i praktik i folkeskolen eller skolefritidsordningen, følger i forhold til deltagelse i koloni de regler, der gælder for skolepædagoger, jf. protokollat 1 til Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv.

§ 29. Mer- og overarbejde

Der ydes for mer- og overarbejde samme afspadsring/betaling som til en deltidsansat pædagog på begyndelsesløn.

Bemærkning:

Er der eksempelvis i en 4 ugers normperiode en uges studiedage, forudsættes den studerende i de øvrige uger i normperioden at præstere 120 timers tjeneste for at opfylde den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i normperioden. Eventuelle timer udover de 120 afspadsres efterfølgende i forholdet 1:1.

Eventuelle timer udover 148 afspadsres efterfølgende i forholdet 1:1,5.

Såfremt det ikke er muligt at afspadsere timerne, betales disse som henholdsvis mer-/eller overarbejdstimer for en pædagog på begyndelsesløn.

§ 30. Opsigelse

Stk. 1

En studerende kan inden for de første 3 måneder opsiges

med 14 dages varsel. I resten af praktiktiden kan den studerende opsiges med en måneds varsel til udgangen af en måned. Den studerende kan opsiges sit praktikforhold med samme varsler.

Stk. 2

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen uden yderligere varsel.

§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Pædagogstuderende i lønnet praktik er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 9. Resultatløn

§ 13. ATP

§ 17. Udgifter i forbindelse med tjenesterejser

Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold, dog jf. stk. 3.

Aftalerne er oplistet i Bilag D.

Stk. 3 Barsel

Den studerende er omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven), hvilket betyder, at den studerende under orlov alene har ret til fravær og dagpenge efter barselsloven og således ikke til løn. Endvidere er den studerende omfattet af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager (kap. 7 og 8) i aftale om fravær af familiemæssige årsager og tilhørende protokollat.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 32. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter den Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30), der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

Protokollater

PROTOKOLLAT 1

Ikke-pædagoguddannede

Protokollat til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. vedrørende ikke-pædagoguddannede.

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Protokollatet omfatter:

Stk. 1

Ikke-pædagoguddannet personale, der pr. 31. december 1978 var ansat, og som fra før 1. april 1973 uafbrudt havde været ansat i daginstitutioner i samme kommune i assistentstillinger, med en beskæftigelse på 15 timer eller derover. Ved stillingsskift bevares denne status.

Stk. 2

Ikke-pædagoguddannede støttepædagoger ansat ved daginstitutioner, klubber, skoler og skolefritidsordninger.

Bemærkning:

Det forudsættes, at støttepædagogstillinger om muligt besættes med uddannede pædagoger. Såfremt det efter stillingsopslag ikke har været muligt

at besætte stillingen med en pædagoguddannet, er der adgang til kontinuerlig ansættelse af en ikke-pædagoguddannet støttepædagog i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 3

Ikke-pædagoguddannede mellemledere ansat ved daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger.

Bemærkning:

Såfremt de i overenskomsten nævnte stillinger som mellemleder og pædagog undtagelsesvist ikke kan besættes med pædagogisk uddannede, kan der ske ansættelse af ikke-pædagoguddannet personale efter nærværende protokollat.

Der kan ikke foretages nyansættelse i selvstændige stillinger som stedfortræder, idet der er tale om

en lukket gruppe. Funktionen som stedfortræder kan dog indgå som en integreret del af en stilling som mellemlider.

Overenskomsten giver følgende muligheder for ansættelse af ikke-pædagoguddannede i mellemliderstillinger :

1. Ansættelse med dispensation fra uddannelseskravene, jf. overenskomstens § 1, stk. 6 og stk. 7. De ansatte er herefter omfattet af samtlige overenskomstens bestemmelser.
2. Ansættelse uden forudgående dispensation kan ske på de i nærværende protokollat anførte vilkår. Ansættelse kan ske enten varigt eller tidsbegrænset med henblik på genopslag af stillingen. Ved midlertidig ledighed i en mellemliderstilling fx i forbindelse med stillingsopslag, sygdomsfravær, barsel og ferie kan allerede ansatte ikke-pædagoguddannede konstitueres i stillingen, hvis konstitution ikke kan ske blandt allerede ansatte pædagoger.

Stk. 4

Ikke-pædagoguddannede klubmedarbejdere ved institutioner/ordninger samt institutioner/ordninger med afsnit/børnegrupper, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde ("klubber- og klubafsnit").

Stk. 5

Ikke-pædagoguddannede skolepædagoger, der på anden måde har kvalificeret sig til arbejdet bl.a. gennem praktiske erfaringer i arbejdet med børn, og som er ansat

- a) til at varetage skolernes tilsyn med eleverne i mellemtimer og ventetid i forbindelse med befordringsordninger mv., til at forestå den pædagogiske tilrettelæggelse af aktiviteter i tilslutning hertil, og/eller
- b) ved skolefritidsordninger i afsnit/børnegrupper, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde ("klubafsnit").

Stk. 6

Ikke-pædagoguddannede, der ansættes som pædagogisk personale (husmedarbejdere) ved de i Bilag C til overenskomsten nævnte kommunale beboerhuse/aktivitets-huse.

Stk. 7

Rammeaftale om kombinationsbeskæftigelse (41.11) for ikke uddannede i kommuner gælder for ansatte efter stk. 4 og 5.

Stk. 8

Der kan alene ansættes klubmedarbejdere, som er fyldt 18 år.

Stk. 9

Ansatte under nærværende protokollat er omfattet af overenskomstens bestemmelser med de ændringer, der følger af §§ 2-5.

Kapitel 2. Månedslønnede**§ 2. Løn****Stk. 1**

Det i § 1, stk. 1 og stk. 2, nævnte ikke-pædagoguddannede personale ansat i pædagogstillinger og som støttepædagoger aflønnes som pædagoger i henhold til overenskomsten.

Stk. 2

Det i § 1, stk. 3, nævnte ikke-pædagoguddannede personale ansat i mellemliderstillinger aflønnes som mellemlider efter bestemmelserne i overenskomsten.

Stk. 3

For de i § 1, stk. 4 – 6, nævnte ikke-pædagoguddannede klubmedarbejdere, anderledes kvalificerede skolepædagoger og husmedarbejdere er grundlønnen løntrin 17.

Lønseddeltekst: Grundløn

Grundlønnen dækker de funktioner, en ansat er i stand til at varetage som nyansat.

Ansatte, som efter 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 19, aflønnes efter løntrin 19.

Bemærkning:

I garantilønnen medregnes også beskæftigelse efter protokollatet før 1. april 2000.

§ 3. Pension

Stk. 1

A. Ikke-pædagoguddannede mellemledere

De i § 1, stk. 3, nævnte mellemledere er omfattet af bestemmelserne i overenskomstens § 12 om pension.

B. Øvrige ikke-pædagoguddannede

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PBU, Pædagogernes Pension – pensionskassen for pædagoger – for ikke-pædagoguddannede, som er fyldt 21 år. Pensionsbidraget fremgår af overenskomstens § 12, stk. 1. Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor betingelsen er opfyldt i hele måneden.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 4. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Aflønningen følger af bestemmelserne i § 2, stk. 1-3. Lønnen beregnes i overensstemmelse med § 21 i overenskomsten.

§ 5. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger for timelønnede:

1. ikke-pædagoguddannede, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Pensionsbidraget fremgår af overenskomstens § 12, stk. 1. Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden. Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

2. ikke-pædagoguddannede, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensi-

onsordning efter at have opfyldt betingelserne i stk. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

Dokumentation for, at karenskravet i nr. 2 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

Ikke-pædagoguddannede, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 3 eller § 4 ved tidligere kommunal/ amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3

I øvrigt gælder overenskomstens § 12, stk. 3, 5 nr. 1, 6, 7, 8 og 9.

PROTOKOLLAT 2

Voldgiftskendelse Leg og Læring i Skive Kommune

Protokollat indgået som følge af voldgiftskendelse 29. december 2000 vedrørende Leg og Læring i Skive Kommune.

Protokollatet gælder ikke for Københavns Kommune.

Parterne er enige om, at med nærværende protokollat til overenskomsten er voldgiftskendelsens bemærkninger om, at pædagoger ikke skal stilles ringere, end hvad der følger af LC overenskomsten for de nedenfor nævnte timer, opfyldt.

Der henvises i øvrigt til KL's vejledning om afgrænsning af overenskomsttilknytning i indskolingen på grundlag af voldgiftskendelse om Leg og Læring i Skive Kommune.

§ 1. Områdeafgrænsning

Dette protokollat omfatter uddannede pædagoger, der

1. er ansat efter overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v. til at
2. varetage arbejdsopgaver omfattet af overenskomstens § 2, stk. 1, punkt C, og som
3. en del af deres ansættelse har eneansvar for at varetage undervisning i folkeskolens fag og obligatoriske emner i børnehaveklassen og på 1.-3. klassetrin.

Bemærkning

Det er forudsat at pædagogen i hovedparten af sin arbejdstid er beskæftiget med opgaver omfattet af overenskomstens § 2, stk. 1, punkt C, nr. 1. og 2.

§ 2. Løn

Stk. 1

For varetagelse af den i § 1, nr. 3, nævnte undervisning udbetales et pensionsgivende funktionslønstillæg pr. undervisningstime á 60 minutter i

- 1., 2. og 3. klasse på kr. 42,00 (31. marts 2000-niveau)
- børnehaveklassen på kr. 21,00 (31. marts 2000-niveau).

Stk. 2

For planlagte timer udbetales det i stk. 1 nævnte tillæg løbende. For yderligere pålagte timer udbetales det i stk. 1 nævnte tillæg ved skoleårets afslutning.

PROTOKOLLAT 3

Varetagelse af arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område

Protokollat til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. vedrørende varetagelse af arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område.

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter pædagoger, jf. overenskomstens § 1, stk. 2-5, der er ansat ved daginstitutioner, fritidshjem, klubber, skolefritidsordninger og skoler inden for KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune, og som varetager arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område.

Bemærkning:

Protokollatet omfatter således alene ansatte pædagoger ved de nævnte institutioner, der som en del af deres funktioner varetager arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område. Der henvises i øvrigt til "Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes indenfor det forebyggende og dagbehandlende arbejde (69.21)", § 2, stk. 1.

Stk. 2

Ansatte under dette protokollat er omfattet af overenskomstens bestemmelser med de ændringer, som følger af §§ 2-3.

§ 2. Løn

Ved indgåelse af lokale aftaler om funktionsløn, bør der lokalt tages stilling til de jobfunktioner, der er omfattet af nærværende protokollat, herunder om den pågældende er tillagt særlige projekt- eller personalemæssige ledelsesfunktioner.

§ 3. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Som compensation for bl.a. tillæg for aftenarbejde, tillæg for delt tjeneste, rådighedsvagtbetaling, tilfældigt forekommende overarbejde samt for pligt til deltagelse i koloniophold kan der i stedet ydes et årligt tillæg på 15.400 kr. (31. marts 2000-niveau).

Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid, dvs. aften- og weekendarbejde, ydes der i stedet et særligt tillæg på 26.000 kr. årligt (31. marts 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Unddrage kontrol



Stk. 2

Beordret overarbejde afspadseres efter overenskomstens bestemmelser herom, ligesom beordret tjeneste på lørdage samt på søn- og helligdage vederlægges efter overenskomsten. Ved etablering af egentlig rådighedsvagt optages særlig forhandling.

Bemærkning:

Beordret overarbejde/tjeneste kræver en konkret tjenstlig ordre overfor den ansatte.

Stk. 3

Deltagelse i koloniophold, herunder behandlingsture, vederlægges i henhold til koloniaftalen. Såfremt der er tale om egentlige behandlingsture, forudsættes den daglige arbejdstidsnorm aftalt forud for turens afvikling.

PROTOKOLLAT 4

Område-, miljø- og familiepædagoger samt pædagoger ved selvejende specialinstitutioner i Københavns Kommune

Protokollat til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. vedrørende område-, miljø- og familiepædagoger eller som pædagog ved specialinstitutioner i Københavns Kommune jf. § 5, for så vidt ansættelsen finder sted ved selvejende daginstitutioner eller klubber.

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter pædagoger, jf. overenskomstens § 1, stk. 2-4, der ansættes som område-, miljø- og familiepædagog eller som pædagog ved selvejende specialinstitutioner i Københavns Kommune, jf. § 5.

Stk. 2

Efter aftale mellem overenskomstens parter kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Bemærkning:

I Bilag A til overenskomsten finder alene punkt A og B anvendelse for ansatte efter dette protokollat.

Stk. 3

Område-, miljø- og familiepædagoger samt pædagoger ved specialinstitutioner er omfattet af overenskomstens bestemmelser med de nedennævnte ændringer, som følger af §§ 2-6.

Stk. 4

Protokollatet omfatter ikke pædagoger, der ansættes til varetagelse af støtteforanstaltninger i klienters hjem samt ansatte ved døgninstitutioner og ordninger der er en integreret del heraf.

§ 2. Opgaver

Område-, miljø- og familiepædagoger kan ansættes til varetagelse af bl.a. følgende opgaver:

- Styrkelse af den forebyggende indsats over for børn og unge.
- Særlige støtteforanstaltninger, vejledning og rådgivning over for børn og unge og deres familier.
- Samarbejde med forældre, interesseorganisationer, foreninger mv. med henblik på at styrke det sociale netværk.
- Samarbejde med andre faggrupper samt kommunale myndigheder om effektivisering af indsatsen over for børn og unge i lokalområdet.
- Deltagelse i det kriminalitetsforebyggende arbejde i lokalområdet.

- Udvikling og styrkelse af samarbejdet mellem daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger i lokalområdet.
- Igangsættelse og/eller vejledning om fritidsaktiviteter og kulturelle arrangementer i lokalområdet.

§ 3. Hvor kan man ansættes

Til varetagelse af de i § 2 nævnte opgaver kan ansættelse af område-, miljø- og familiepædagoger finde sted ved daginstitutioner, fritidshjem, skolefritidsordninger, klubber eller andre institutionslignende dagtilbud og i selvstændige stillinger til varetagelse af opgaver, der fortrinsvis finder sted uden for børnenes/de unges hjem.

Bemærkning:

Varetagelsen af de i § 2 nævnte opgaver kan således tillægges ansatte i daginstitutioner mv. eller der kan etableres nye selvstændige dagtilbud, der oprettes i institutionsform, fx familieværksteder, familiecentre, væresteder o.l. for børn og unge og deres familier, der er etableret i henhold til servicelovens § 52.

I det pædagogiske tilbud forudsættes der at indgå elementer af pasning, fritidsaktiviteter og/eller familierettede opgaver.

§ 4. Løn

Stk. 1

Område-, miljø- og familiepædagoger aflønnes som pædagoger.

Stk. 2

Såfremt den pågældende pædagog tillige er tillagt særlige projekt- eller personalemæssige ledelsesfunktioner, kan der aftales funktionsløn.

Stk. 3

Ved indgåelse af lokale aftaler om funktionsløn, bør der lokalt tages stilling til de jobfunktioner, der er omfattet af nærværende protokollat.

§ 5. Specialinstitutioner

Stk. 1

Har ansættelsesmyndigheden truffet beslutning om at oprette specialinstitutioner/specialgrupper, jf. § 3, til at udføre de under § 2 nævnte særlige arbejdsopgaver, navnlig støttefunktioner over for børn og unge og deres familier med henblik på at undgå anbringelse uden for hjemmet, aflønnes mellemledere efter bestemmelserne i overenskomsten.

Stk. 2

§ 4, stk. 3 finder tilsvarende anvendelse for ansatte ved specialinstitutioner.

§ 6. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Som kompensation for bl.a. tillæg for aftentjeneste, tillæg for delt tjeneste, rådighedsvagtbetaling, tilfældigt forekommende overarbejde samt for pligt til deltagelse i kolonihold kan der i stedet ydes et årligt tillæg på 15.400 kr. (31. marts 2000-niveau).

Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid, dvs. aften- og weekend-

arbejde, ydes der i stedet et særligt tillæg på 26.000 kr. årligt (31. marts 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Unddrage kontrol

Stk. 2

Beordret overarbejde afspadseres efter overenskomstens bestemmelser herom, ligesom beordret tjeneste på lørdage samt på søn- og helligdage vederlægges efter overenskomsten. Ved etablering af egentlig rådighedsvagt optages særlig forhandling.

Bemærkning:

Beordret overarbejde/tjeneste kræver en konkret tjenstlig ordre overfor den ansatte.

Stk. 3

Deltagelse i koloniophold, herunder behandlingsture, vederlægges i henhold til koloniaftalen. Såfremt der er tale om egentlige behandlingsture, forudsættes den daglige arbejdstidsnorm aftalt forud for turens afvikling.

PROTOKOLLAT 5

Forskellige overgangsbestemmelser

Protokollat til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. vedrørende forskellige overgangsbestemmelser

Kapitel 1.

Overgangsbestemmelser i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 samt 1. april 2000

§ 1.

Stk. 1

Ansatte der pr. 31. marts 1998 overgik til nye lønformer pr. 1. april 1998, samt ansatte der pr. 31. marts 2000 overgik til nye lønformer pr. 1. april 2000, bevarer som minimum deres hidtidige, samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Bemærkning:

Den del af lønnen, der hidtil har været pensionsgivende, vil fortsat være pensionsgivende.

I Københavns Kommune er de fastsatte tillæg, der er aftalt (jf. aftaler af 1. oktober 1996 og 21. oktober 1996) afholdt af decentrale puljemidler til ledere, souschefer og afdelingsledere, modregnet i omklassificeringerne pr. 1. oktober 1997.

Stk. 2

Lønnen pr. 1. april 1998 for de grupper, der overgik pr. denne dato, samt lønnen pr. 1. april 2000 for de grupper, der overgik pr. denne dato, sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 3

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 oppebærer følgende personlige ikke-pensionsgivende overgangstillæg

- kr. 5.900 årligt (niveau 31. marts 2000-niveau)
- kr. 2.900 årligt (niveau 31. marts 2000-niveau) samt ansatte, der pr. 31. marts 2000 er aflønnet på løntrin 24, 26 og 29, og som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 2000 oppebærer et personligt overgangstillæg på 1 løntrin, bevarer disse overgangstillæg ved fortsat ansættelse i hidtidig stilling.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i kvalifikations- og funktionsløn og udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra situationer, hvor pågældende ansættes i en stilling på et andet grundlønstrin. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

§ 2. Ikke-pædagog uddannede jf. Protokollat 1

Stk. 1

Ansatte omfattet af § 2, stk. 1, i Protokollat 1 indplaceres og ydes overgangstillæg efter bestemmelserne i dette protokollats § 1.

Stk. 2

Til ansatte omfattet af § 2, stk. 3, i Protokollat 1, der pr. 31. marts 2000 var aflønnet på løntrin 14 og 15, ydes med virkning pr. 1. april 2000 et personligt overgangstillæg på et løntrin.

Ansatte omfattet af § 2, stk. 3, i Protokollat 1, der som en personlig ordning er aflønnet efter et andet lønforløb, og som er aflønnet på løntrin 14 eller højere pr. 31. marts 2000, ydes med virkning pr. 1. april 2000 et personligt overgangstillæg på et løntrin.

§ 3. Område-, miljø- og familiepædagoger og pædagoger ved specialinstitutioner jf. Protokollat 4

Stk. 1

Område-, miljø- og familiepædagoger, der aflønnes som pædagoger, jf. § 4 i Protokollat 4, indplaceres og ydes overgangstillæg efter bestemmelserne i dette protokollats § 1.

Stk. 2

Område-, miljø- og familiepædagoger med en grundløn på løntrin 37 ydes med virkning fra 1. april 2000 et overgangstillæg på et løntrin.

Kapitel 2. Overgangsbestemmelser i forbindelse med opgave- og strukturreformen

§ 4.

Stk. 1

Kapitel 2 omfatter ansatte,

1. som i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007 overgik fra ansættelse i amterne, til ansættelse i kommunerne, eller
 2. som er overgået til ansættelse i en kommune eller under et sammenlægningsudvalg før 1. januar 2007, jf. tidligere protokollat af 10. marts 2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under et sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv.
 3. i Bornholms Regionskommune, som pt. er omfattet af amtslige overenskomster/aftaler, og som ikke overgår til regionerne eller staten i forbindelse med opgave- og strukturreformen.
 4. ved selvejende institutioner, der med virkning fra 1. januar 2007 indgik driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte pt. er omfattet af amtslige overenskomster, og hvor løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn
- og
- A. som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og SL (ARF nr. 32.38.1) og
 - B. som opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale

ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01), eller som omfattes af overenskomsten efter aftale mellem parterne.

Bemærkning:

Ansatte, som er overført forud for udsendelse af denne aftale, betragtes som overgået til de kommunale overenskomster/aftale, medmindre andet er aftalt.

Med ansættelse i amterne henholdsvis ansættelse i kommunerne forstås i denne sammenhæng ansættelse inden for Amtsrådsforeningens, henholdsvis KL's forhandlingsområde.

For så vidt angår Bornholms Regionskommune og ved de selvejende institutioner er overgangstidspunktet 1. januar 2007.

Stk. 2

Ansatte omfattet af stk. 1 bevarer hidtidigt pensionsbidrag efter 1. april 2008 under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 3

Pensionsbidrag indbetales fortsat til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA) ved institutioner under amtskommunerne mv. for ansatte omfattet af stk. 1.

Bemærkning:

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

Stk. 4Personer med dispensation.

Personer, der pr. 31. december 2006 var ansat efter § 1B, stk. 2, i overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL ved de i Bilag 1 nr. 3, 4, 11 og 16 nævnte institutioner, omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Personer med følgende Rudolf Steineruddannelser fra

- Marjattas Seminarium med det 4. teoriår,
- Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune,
- Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Aarhus, der den 31. december 2006 var ansat i stillinger ved de i Bilag 1 nr. 3, 4, 11 og 18 nævnte institutioner og ansat efter overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL, omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 5

For ansatte, der den 31. december 2006 er ansat som socialpædagogisk konsulent ved en institution, kan det lokalt aftales at videreføre, som personlig ordning, den hidtidige stillingsbetegnelse og lønmæssige indplacering, herunder grundløn i det konkrete ansættelsesforhold, efter 1. april 2008.

Kapitel 3

Overgangsbestemmelser for ansatte, der i perioden til og med 31. marts 2011 overgik til ansættelse i en kommune, som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service

§ 5**Stk. 1**

Kapitel 3 omfatter ansatte

- a) som i perioden til og med 31. marts 2011 overgik til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service,
- b) som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst vedrørende pædagogisk personale og husholdningsledere ved døgninstitutioner m.v. indgået mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn (RLTN) og Socialpædagogernes Landsforbund og
- c) som opfyldte betingelserne for at være omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01) eller som blev omfattet af overenskomsten efter aftale mellem parterne.

Bemærkning:

Ansatte ved selvejende institutioner, som overgik til driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte før overgangen var omfattet af en overenskomst indgået med RLTN, og hvor de ansattes løn- og ansættelsesvilkår efter overgangen blev omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, er ligeledes omfattet af dette kapitel.



Stk. 2

Ansatte omfattet af § 5, stk. 1, litra b bevarer hidtidigt pensionsbidrag efter 1. april 2011 under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 3

Pensionsbidrag indbetales fortsat til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA) for ansatte omfattet af stk. 1, litra b,

Bemærkning:

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

Stk. 4

1. Personer med dispensation.

Personer, der pr. 31. december 2008/2009/2010 var ansat efter § 1B, stk. 2, i overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem RTLN og SL ved de i Bilag 1 nr. 3, 4, 11 og 16 nævnte institutioner, omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

2. Personer med følgende Rudolf Steineruddannelser fra

- Marjattas Seminarium med det 4. teoriår,
- Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune,
- Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Aarhus, der den 31. december 2008/2009/2010 var ansat i stil-

linger ved de i Bilag 1 nr. 3, 4, 11 og 18 nævnte institutioner og ansat efter overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL, omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 5

For ansatte, der den 31. december 2008/2009/2010 var ansat som socialpædagogisk konsulent ved en institution, kan det lokalt aftales at videreføre, som personlig ordning, den hidtidige stillingsbetegnelse og lønmæssige indplacering, herunder grundløn i det konkrete ansættelsesforhold, efter 1. april 2011.

Kapitel 4.

Overgangsbestemmelser for ansatte, der forud for den 1. august 2001 var ansat som børnehaveklasseleder

§ 6.

Stk. 1

Ansatte, som forud for den 1. august 2001 har været aflønnet som børnehaveklasseledere i henhold til LC-overenskomsten, aflønnes som pædagoger, men bevarer som personlig kvalifikationsløn minimum det løntrin, de pågældende aflønnes efter i henhold til aftale om løn i folkeskolen.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 1 har alene betydning, såfremt den ansatte i kraft af andre centrale og decentrale aftaler vil blive aflønnet under det løntrin, som den pågældende har krav på efter de centralt aftalte regler om grundløn og kvalifikationsløn for børnehaveklasseledere. Såfremt den pågældende herudover oppebærer decentralt aftalte løndelev, er disse omfattet af stk. 2.

Stk. 2

Ansatte omfattet af stk. 1 bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg på samme vilkår og betingelser som anført i Protokollat 6, § 1, stk. 1 og 2.

PROTOKOLLAT 6

Kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

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

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

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte 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 mellemledere. Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet 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 kommunes 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 medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres. Udviklingsplanerne kan være individuelle eller gruppe-/teambaserede.

Bemærkning:

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 realkompetencevurdering, 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 e.l.

§ 3. Drøftelse**Stk. 1**

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

PROTOKOLLAT 7

Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Protokollat til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. vedrørende vilkår for ansatte i fleksjob.

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

nyet lokal forhandling.

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

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

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

PROTOKOLLAT 8

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

Protokollat til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. vedrørende aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

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 kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. *Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*
2. *Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.*
3. *Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:*
 - a) *Multimedier*
Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).
 - b) *Sundhedsordninger*
Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, zoneterapi). Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

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

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningesnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsige 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.

BILAG A

Oversigt over uddannelser

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

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

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

- Diakon af den socialpædagogiske linje (fra Diakonskolen i Aarhus).
- Pædagog, jf. lov om uddannelse af pædagoger.
- Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørns-linjen.
- Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse).
- Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse).
- Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse).
- Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller sær-forsorgen.

- Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse).
- Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog).
- Andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

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

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

D. Særligt vedrørende klubber og skolefritidsordninger

Ved ansættelse i de i § 2, stk. 1, punkt B og C, nævnte klubber og skolefritidsordninger samt ved de i stk. 2, punkt B og C, nævnte klubber er følgende uddannelser ligestillede med uddannelsen til pædagog:

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

Bestemmelserne i overenskomstens § 1, stk. 3-4, finder tilsvarende anvendelse for de i punkt A) og B) nævnte uddannelser.

BILAG B

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Dette inspirationskatalog indeholder ideer til, hvilke lønmæssige kriterier, der kan indgå ved udmøntning af lokal løndannelse.

Den lokale løndannelse kan medvirke til at understøtte en fortsat udvikling af den pædagogiske opgaves udformning og indhold samt bidrage til fokusering på tilegnelsen af ny viden og nye kompetencer.

De enkelte punkter i inspirationskataloget er ikke udtømmende og er ikke opstillet i rangorden. Nogle kriterier kan overlappe hinanden.

Inspirationskataloget er opdelt i to afsnit: Funktionsløn og kvalifikationsløn.

Under Funktionsløn er kriterierne samlet i fire grupper: Ledelse, udvikling, specialisering og formidling.

De centrale parter er enige om, at der ikke hermed er taget stilling til, om der skal ydes funktionsløn eller kvalifikationsløn.

Funktionsløn:

Ledelse

Ved varetagelse af opgaver med ledelsesindhold kan der sættes fokus på at yde løn for:

- Varetagelse af personaleledelse, herunder varetagelse af ledelsesopgaver overfor projekter o. lign.
- Økonomisk ansvar, herunder bl.a. institutionens budget, graden af ansvar, decentralisering samt budgetstyring.
- Varetagelse af arbejdslederfunktionen - omfang og karakter.
- Antal medarbejdere.
- Tværgående ledelsesopgaver (fx ledelsesteam).
- Varetagelse af ansvar/arbejdsopgaver vedrørende udvikling, ændring og omstilling af mål og rammer, organisering og arbejdsmetoder.
- Varetagelse af ansvar/arbejdsopgaver vedrørende sundhed, sikkerhed og arbejdsmiljø.
- Varetagelse af særlige opgaver i forhold til overordnede ledelsesniveauer.

Udvikling

Ved udvikling af de pædagogiske opgaver kan der sættes fokus på at yde løn for særligt ansvar/særlige funktioner, herunder bl.a. for:

- Varetagelse af styrelsesmæssige forhold (opgaver i forhold til institutions-, forældre-, skolebestyrelse o. lign.).
- Varetagelse af projekt og udviklingsopgaver, tværgående arbejdsgrupper o. lign.
- Varetagelse af udvikling af pædagogiske redskaber og metoder til iagttagelse, planlægning, tilrettelæggelse, rapportering, evaluering og dokumentation.
- Varetagelse af arbejdet med målformulering, metodevalg, faglig udvikling.
- Varetagelse af det pædagogiske arbejde og grundlæggende omsorgsarbejde.
- Varetagelse af arbejdet med at modtage nye børn, børns institutionsskift, herunder overgang til børnehave, skole o. lign.

Specialisering

Ved specialisering i forhold til de pædagogiske opgaver kan der sættes fokus på at yde løn for særligt ansvar/særlige funktioner, herunder bl.a. for:

- Varetagelse af arbejdsopgaver der er knyttet til institutionens karakter (vuggestue, børnehave, fritidsordning etc.).
- Varetagelse af arbejdsopgaver i forhold til særlige børne-/ungegrupper (handicappede, tosprogede, fremmedsprogede).

- Varetagelse af arbejdsopgaver i forhold til børn med sprog-, tale- eller høreproblemer.
- Varetagelse af tværfagligt samarbejde.
- Varetagelse af særligt stillingsindhold og ansvarsniveau, placering i organisationen.

Formidling

Formidling indgår på flere niveauer i opgaverne, hvor der kan sættes fokus på at yde løn for særligt ansvar/særlige funktioner, herunder bl.a. for:

- Varetagelse af kommunikation til forældre, kolleger, forvaltning samt andre professioner.
- Varetagelse af instruktion, oplæring, supervision mv. af andre medarbejdere.
- Varetagelse af rapportering/formidling af ny viden til andre medarbejdere såvel som til omverdenen.

Kvalifikationsløn:

Herudover kan eksempelvis følgende mere generelle kriterier anvendes som grundlag for kvalifikationsløn:

- Erfaring fra arbejdsopgaver med ledelse, udvikling, specialisering og formidling, jf. ovenstående afsnit under funktionsløn.
- Erfaring uden for faget.
- Erfaring på arbejdspladsen.
- Erfaring fra flere arbejdspladser.
- Efter- eller videreuddannelse, lederuddannelse eller lignende.
- Specialviden, systematik, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner (fleksibilitet), ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg og nævn.

BILAG C

Handicapklubber i Københavns Kommune, jf. overenskomstens § 2, stk. 2, punkt C.

LAVUK fritids/ungdomsklub Borgervænget 19 2100 København Ø	Ungdomsklubben for døde "Absalon" Brohusgade 17 2200 København N
--	---

Beboerhuse/aktivitetshuse omfattet af
Protokollat 1, § 1, stk. 6

Depotgården Lollandsgade 2-4 7000 Fredericia	Medborgerhuset Jernbanegade 10 A 8840 Rødkærsbro
Kulturmaskinen Farvergården 7 5000 Odense C.	Kulturhuset Skolegade 1 4220 Korsør
Nøragersminde Aktivitetscenter Nøragersmindevej 90 2791 Dragør (Tårnby Kommune)	Medborgerhuset Søgade 3 4100 Ringsted
Aktivitetshuset Bispen Bispebroen 6 6100 Haderslev	Beboer – og Aktivitetsgården Midtgård Ravnsbjergvej 6 6710 Esbjerg V
Toftbjerg Medborgerhus Røllikevej 3 8653 Them	Ungdommens Hus Norgesgade 46 A 7000 Fredericia

BILAG D

Vejledende oversigt over aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nummerering henviser til protokollatets numre. Numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede? praktik?	Omfatter pædagogstuderende i lønnet
1 Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej	Ja
2 Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja
3 Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja	Nej
4 Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja	Nej
5 Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja	Nej
6 Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej	Nej
7 Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja	Nej
8 Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej	Nej
9 Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej	Nej
10 Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej	Ja
11 Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
12 Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja	Ja
13 Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja	Nej
14 Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja	Nej
15 Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja	Nej
16 Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej	Nej



Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede? praktik?	Omfatter pædagogstuderende i lønnet
17 Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja	Ja
18 Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja	Ja
19 Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja
20 Aftale om 6. ferieuge m.m. (05.15)	Ja	Ja	Ja
21 Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹	Ja ²
22 Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja	Nej
23 Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja ³	Ja ⁴
24 Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
25 Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
26 Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja	Nej
27 Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja	Nej
28 Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja
29 Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja	Ja
30 Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
31 SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja
32 MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja
33 Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34 Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Nej

1. Kun omfattet af kapitel 8 om fravær af særlige familiemæssige årsager

2. Kun omfattet af kapitel 7 om omsorgsdage og kapitel 8 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

3. Dog ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

4. Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.

Protokollat om generelle ansættelsesvilkår
kan findes på
forhandlingsfaellesskabet.dk



Tryksag
5041-0808



BUPL
BØRNE- OG
UNGDOMSPÆDAGOGERNES
LANDSFORBUND

September 2021

BUPL

Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Sundkrogskaj 20

2100 København Ø

bupl.dk

Tryk: Aller Tryk A/S

ISBN: 978-87-7738-254-3