

Overenskomst 2024-2026

Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område

KL

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund
Socialpædagogerne



BUPL

Indhold

Kapitel 1. Områdeafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten	3
§ 2. Opgaver	3
§ 3. Afgrænsning	4
Kapitel 2. Aflønning mv.	5
§ 4. Løn	5
§ 5. Grundløn	5
§ 6. Funktionsløn	5
§ 7. Kvalifikationsløn	6
§ 8. Resultatløn	6
§ 9. Funktionærlov	7
§ 10. Pension	7
§ 11. ATP	8
[O.24]§ 12. Frit valg	8
§ 13. Arbejdstid mv.	9
[O.24]§ 14. Højere individuel arbejdstid (Forsøgsordning indtil 31. marts 2026)	9
§ 15. Feriekoloniophold	9
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	10
§ 17. Tjenestefrihed	10
§ 18. Udgifter ved tjenesterejser	10
§ 19. Opsigelse	10
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår	12
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse	13
§ 21. Ikrafttræden og opsigelse	13
Protokollat 1	14
Kompetenceudvikling/Udviklingsplan	4
Protokollat 2	15
Aftale om vilkår for medarbejdere ansat i fleksjob	
Protokollat 3	15
Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	
Bilag A	17
Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	
Bilag B	19
Rådighedsvagt og anden form for rådighed	

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

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

Stk. 1

Overenskomsten omfatter pædagogisk uddannet personale, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, 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. KL meddeler Pædagogernes Forhandlingsfællesskab, når der indgås serviceaftale med en virksomhed. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

til varetagelse af en eller flere af de i § 2 nævnte opgaver, og som har gennemgået en af følgende uddannelser:

- a) Pædagoger der har gennemført uddannelsen til pædagog, jf. bekendtgørelse nr. 354 af 7. april 2017 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.
- b) Diakon fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Aarhus).
- c) Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
- d) Pædagoguddannelsen på Færøerne.
- e) Tidligere uddannelser: Lovbekendtgørelse nr. 980 af 1. november 2001 om uddannelse af pædagoger. Diakoner af den socialpædagogiske linje (fra Diakonskolen i Århus), børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen, fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse), statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse), omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særfor sorgen, socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)), fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog) og andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter endvidere pædagogisk uddannet personale med nordiske uddannelser svarende til stk. 1, litra a og e.

Bemærkning:

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

Stk. 3

Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i stk. 1 nævnte uddannelser omfattes af overenskomsten.

Stk. 4

Efter aftale mellem kommunalbestyrelsen og Pædagogernes Forhandlingsfællesskab, kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskraevne.

Stk. 5

Forhandlings- og aftaleretten for pædagoger omfattet af denne overenskomst varetages af Pædagogernes Forhandlingsfællesskab.

Bemærkning:

Underretningen til Pædagogernes Forhandlingsfællesskab sker digitalt til:

Pædagogernes Forhandlingsfællesskab

CVR-nummer 37190993

Forhandlings- og aftaleretten er, bortset fra sager om afsked, uddelegeret til de lokale Pædagogernes Forhandlingsfællesskaber.

I tvivlstilfælde kan henvendelse ske til Pædagogernes Forhandlingsfællesskab centralt.

Stk. 6

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og reglementsansatte.

§ 2. Opgaver

Stk. 1

Pædagoger indenfor det forebyggende og dagbehandlende område kan bl.a. varetage følgende arbejdsopgaver:

- Styrkelse af den forebyggende indsats overfor børn og unge.
- Særlige støtteforanstaltninger, vejledning og rådgivning overfor 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 af og/eller vejledning om fritidsaktiviteter og kulturelle arrangementer i lokalområdet.
 - Midlertidige støtteforanstaltninger og familieorienteret arbejde i klienters hjem eller andre støtteforanstaltninger.
 - Familiekonsulenter.
 - Hjemme-hos pædagoger.
 - Kombinerede støtteopgaver som familiekonsulenter og støttepædagoger overfor børn og unge og deres familier.
- Dagtilbud for voksne oprettet efter servicelovens §§ 65, 103 eller 104.

§ 3. Afgrænsning

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
2. 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

I det omfang pædagogisk uddannet personale varetager en eller flere af de i stk. 1 nævnte opgaver som led i en ansættelse, der organisatorisk og/eller ledelsesmæssigt hører under en af nedenstående tilbudsformer, omfattes de ikke af denne overenskomst, men henvises til "Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v." indgået mellem BUPL og KL eller til "Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v." indgået mellem Socialpædagogerne og KL:

- Kommunale og selvejende daginstitutioner oprettet i henhold til dagtilbudslovens § 19, stk. 2 og 3, herunder støttepædagoger, der i samme støtteforhold ansættes til at udføre støttefunktioner dels i institution og dels i klienters hjem.
- Kommunale og selvejende klubber oprettet i henhold til dagtilbudslovens § 66, stk. 2 og 3, herunder støttepædagoger, der i samme støtteforhold ansættes til at udføre støttefunktioner dels i institution og dels i klienters hjem.
- Kommunale ungdomsskoleklubber.
- Skolefritidsordninger og skoler.
- Kommunale ungdomscentre.
- Døgninstitutioner for børn og unge eller botilbud for personer med varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Kapitel 2. Aflønning mv.

§ 4. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 5,
2. Funktionsløn, jf. § 6,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 7,
4. Resultatløn, jf. § 8.

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 deltidsansatte **[O.24]** og til ansatte med højere individuel arbejdstid, jf. § 14, **[O.24]** beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

Stk. 6

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."

§ 5. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, den ansatte er i stand til at varetage som nyuddannet/eventuelt nyan-sat.

Stk. 2

[O.24] Grundlønnen er:

	Grundløn + årligt tillæg (31/3 2000-niveau)
Pr. 1. april 2024*	31 + 5.766 kr.
Pr. 1. januar 2025*	31 + 7.700 kr.
Pr. 1. april 2025	32 + 7.700 kr.
Pr. 1. januar 2026*	32 + 13.500 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

*Udmøntning af midler i henhold til trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023. **[O.24]**

Bemærkning:

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner.

Det er ikke parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn i en længere periode.

Det forudsættes derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 3

[O.24] Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2024, 1. januar 2025, 1. april 2025 og 1. januar 2026 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, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Ansatte med personlige lønordninger/lønindstillinger er ikke omfattet heraf. **[O.24]**

§ 6. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Lønseddeltekst: Proj./pers. ledelse

Stk. 3

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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

Stk. 4

Der skal lokalt tages stilling til, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres, bortset fra de i § 6, stk. 5, nævnte tilfælde. Honoreringen fastsættes som et funktionstillæg, jf. § 6.

Lønseddeltekst: Særlige tidspunkter

Stk. 5

Ansatte, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, og ansatte, der fortrinsvis arbejder i klienters hjem, ydes et særligt tillæg på 15.400 kr. Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid ydes i stedet et tillæg på 26.000 kr.

Lønseddeltekst: Unddrage kontrol

Bemærkning:

Forudsætningen for at yde tillæg efter § 6, stk. 5, er, at mindst halvdelen af tjenesten ikke er skemalagt og derfor unddraget kontrol. Tillæggene ydes som kompensation for aften- og nattillæg, og for delt tjeneste. Endvidere dækker tillæggene tilfældigt forekommende overarbejde, medmindre dette i hvert enkelt tilfælde er

beordret. Det bemærkes, at tillægget er pensionsgivende, jf. § 6, stk. 5.

Tillægget ydes altid til ansatte, der fortrinsvis arbejder i klienters hjem.

§ 7. Kvalifikationsløn**Stk. 1**

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

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

Stk. 4

[O.24]Til månedslønnede pædagoger, der er ansat pr. 1. juni 2024, ydes der én gang et pensionsgivende tillæg på 964 kr. Tillægget udbetales med førstkommande lønudbetaling efter 1. juni 2024. **[O.24]**

§ 8. 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.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19. Opsigelse og § 20. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

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

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

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PBU (Pædagogernes Pension – pensionskassen for pædagoger) for pædagoger, som er fyldt 21 år. Det samlede pensionsbidrag udgør 15,10% **[O.24]** (Pr. 1. april 2025: 15,59%) **[O.24]** af de pensionsgivende løndelev, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Bemærkning:

Såfremt den ansatte ved ansættelsen efter denne overenskomst alene er medlem af Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA), indbetales pensionsbidraget i stedet dertil.

Såfremt den ansatte ved ansættelsen efter denne overenskomst allerede er medlem af begge pensionskasser, indbetales pensionsbidraget til den pensionskasse, der senest forud for ansættelsen er sket indbetalinger til.

Stk. 2

[O.24] Stk. 2 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere.

Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 2. Ansatte, der er omfattet af stk. 2, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. KL's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24. **[O.24]** Bestemmelserne i stk. 1 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd i staten, amter, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, pensionerede reglementsansatte og andre, der får udbetalt egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

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

Bemærkning:

Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension.

De nærmere regler følger af lovgivning og af aftale mellem overenskomstparterne og pensionssekskabet.

Stk. 2A

[O.24] Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der hel eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling. **[O.24]**

Stk. 3

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 6, stk. 3, og § 7, stk. 3. Eventuel pension af resultatløn følger af § 8. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

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

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

Stk. 4

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, jf. § 10, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Stk. 5

1. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionskassen, jf. stk. 1
2. For ansatte, 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 ekskl. bidrag efter stk. 4, til staten.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

Den ansattes rettigheder er fastsat i de vedtægter, 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.

Stk. 8

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 9

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

Ved udbetaling betales beløbet månedsvis, 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.

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

[O.24]§ 12. Frit valg**Stk. 1**

Med virkning fra 1. april 2025 kan ansatte vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15 %.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger 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- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltækt: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

Stk. 4

Allerede ansatte giver skriftlig besked senest 1. januar 2025.

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

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

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg. **[O.24]**

§ 13. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timer.

Stk. 2

Arbejdstidens placering fastsættes efter forhandling på arbejdspladsen.

Bemærkning:

Såfremt en kommune ønsker, at de ansatte står til rådighed uden for den normale arbejdstid, skal der indgås aftale herom, jf. dog § 6, stk. 5, med tilhørende bemærkning.

I Bilag B er angivet en række elementer, som bør indgå i forbindelse med aftaler om funktionsløn for rådighedsordninger.

I forbindelse med arbejdstidens placering skal følgende grundprincipper lægges til grund:

- *Gældende arbejdsmiljøregler, herunder Arbejds- miljøloven og aftalen om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden, respekteres.*
- *Det skal sikres, at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem den effektive og rationelle løsning af de med stillingen forbundne opgaver og de ansattes arbejdsliv og familieliv/privatliv.*

Stk. 3

Deltidsansatte, som ud over den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed eller med almindelig timebetaling.

[O.24] § 14. Højere individuel arbejdstid (Forsøgsordning indtil 31. marts 2026)

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning

Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid. Ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse.

Opmærksomheden henledes på tjenestestedets pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte, jf. Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal (O4.85).

Tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant for den

forhandlingsberettigede organisation orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Bemærkning:

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal (O4.85).

[O.24]

§ 15. Feriekoloniophold

Stk. 1

Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (64.21) gælder, medmindre andet aftales, jf. stk. 2 og stk. 3.

Stk. 2

Der kan lokalt indgås aftale om vilkår for deltagelse i feriekoloni.

Bemærkning:

Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om en aftale om vilkår for deltagelse i feriekoloni, gælder bestemmelsen i stk. 1.

Stk. 3

Der ydes et funktionstillæg til ansatte, der deltager i feriekoloni. Dette udgør på hverdage mindst 211,19 kr. (31/3 2000-niveau) pr. døgn og på søn- og helligdage mindst 421,86 kr. (31/3 2000-niveau) pr. døgn.

§ 16. Barns 1. og 2. sygedag**Stk. 1**

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag 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. Tjenestefrihed regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn.

§ 17. 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.

§ 18. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 19. Opsigelse**Stk. 1**

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op.

Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

I henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsen-

des meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Pædagogernes Forhandlingsfællesskab ved eventuel inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Pædagogernes Forhandlingsfællesskab ved eventuel inddragelse i sagen.

Stk. 3

Pædagogernes Forhandlingsfællesskab 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 Pædagogernes Forhandlingsfællesskab herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til Pædagogernes Forhandlingsfællesskab.

Bemærkning:

Underretningen til Pædagogernes Forhandlingsfællesskab sker digitalt til:

*Pædagogernes Forhandlingsfællesskab
CVR-nummer 37190993*

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 Pædagogernes Forhandlingsfællesskab indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Det er ikke tilstrækkeligt at orientere forbundets lokale afdeling, idet Pædagogernes Forhandlingsfællesskab altid skal orienteres.

Endelig bemærkes, at KL har erklæret sig enig i, at mulighed for omplacering naturligt bør overvejes forud for eventuel opsigelse af en medarbejder af ikke tilregnelig årsag.

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at foranstående "høring" ikke er fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratreden, for så vidt fratreden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Stk. 4

Såfremt Pædagogernes Forhandlingsfællesskab ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller såfremt Pædagogernes Forhandlingsfællesskab ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst, kan Pædagogernes Forhandlingsfællesskab kræve sagen forhandlet med den afskedigende myndighed, forinden afskedigelse finder sted. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen 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 søgnehellidage.

Stk. 5

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Pædagogernes Forhandlingsfællesskab ved eventuel inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Pædagogernes Forhandlingsfællesskab ved eventuel inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes Pædagogernes Forhandlingsfællesskab 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 Pædagogernes Forhandlingsfællesskab herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til Pædagogernes Forhandlingsfællesskab.

Stk. 7

Hvis Pædagogernes Forhandlingsfællesskab skønner, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller kommunens forhold, kan forbundet inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med kommunen.

Stk. 8

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Pædagogernes Forhandlingsfællesskab 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 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 Pædagogernes Forhandlingsfællesskab, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegnings af opmand. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

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

Stk. 10

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden, idet Afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. For Afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse.

Hvis Afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller 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 arbejdspladens drift.

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplistet i Bilag A.

Stk. 2 Seniordage [O.24](til og med 31. december 2024)[O.24]

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

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

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet. Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 58 år.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for Forhandlingsfællesskabet-seniordagene, jf. Rammeaftale om seniorpolitik.

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

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

[O.24]Stk. 2a Seniorbonus (fra 1. januar 2025)

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om seniorbonus og har dermed ret til yderligere seniorbonus, som følger:

- 1,41 pct. af den ansattes sædvanlige løn i det kalenderår den ansatte fylder 58 år (Pr. 1. januar 2026: 59 år).
- 0,94 pct. af den ansattes sædvanlige løn i det kalenderår den ansatte fylder 59 år (Pr. 1. januar 2026: 60 år).
- 0,47 pct. af den ansattes sædvanlige løn fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år (Pr. 1. januar 2026: 61 år).

I overensstemmelse med principperne i § 22 i Rammeaftale om seniorpolitik hæves aldersgrænserne for ret til seniorbonus pr. 1. januar 2026 med 1 år og herefter hæves aldersgrænserne i takt med forhøjelsen af den til en hver tid gældende folkepensionsalder.

Bemærkning:

Bonussen supplerer den seniorbonus, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF).

Vilkårene for beregning og udmøntning af seniorbonus samt konvertering til enten pension eller dage følger samme vilkår, som gælder for den seniorbonus, der er aftalt med FF, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21). Størrelsen af seniorbonus efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Seniorbonus i alt
Det kalenderår den ansatte fylder 58 år (Pr. 1. jan. 2026: 59 år)	0,94 pct.	1,41 pct.	2,35 pct.
Det kalenderår den ansatte fylder 59 år (Pr. 1. jan. 2026: 60 år)	1,41 pct.	0,94 pct.	2,35 pct.
Fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år (Pr. 1. jan. 2026: 61 år)	1,88 pct.	0,47 pct.	2,35 pct. [O.24]

Stk. 3 Udviklingsplan

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 1.

Stk. 4 Kompetencefond

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

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der kan i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser.

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

Stk. 5 Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Beærkning

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr.

Der søges via www.tryghedspuljen.dk

Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for BUPL/Socialpædagogerne.

Stk. 6 Fleksjob

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 2.

Stk. 7 Personalegoder

De ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontaktløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 3.

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse**§ 21. Ikrafttræden og opsigelse****Stk. 1**

Overenskomsten gælder fra den 1. april 2024, 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 2026.

Stk. 3

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

Protokollat 1

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 ledere.

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 2

Aftale om vilkår for medarbejdere ansat i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale 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 3

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/ færges-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).

Bemærkning:

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

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.

Bilag A

Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
25	Befordringsgodtgørelse (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja

28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja
35	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja

Bilag B

Rådighedsvagt og anden form for rådighed

Der kan være behov for at ansatte som en del af ansættelsen står til rådighed uden for den normale arbejdstid.

Det kan være i form af en egentlig pålagt rådighedsvagtordning eller anden form for rådighed, hvor den ansatte skal kunne kontaktes af fx arbejdspladsen, borgere eller myndigheder i akut opståede situationer. Spændvidden i ordningerne kan være meget stor. Fra egentlige rådighedsvagtordninger til mere lokale aftaler hvor det er op til den ansatte selv at afgøre om den pågældende ønsker at besvare opkald.

Såfremt en kommune ønsker, at de ansatte står til rådighed uden for den normale arbejdstid, skal der indgås aftale herom efter overenskomstens § 12, stk. 3. Parterne gør opmærksom på vigtigheden af, at de lokale parter drøfter ændringer i forudsætningerne i det fastsatte funktionslønstillæg.

Der er en række elementer, der bør indgå i lokale overvejelser, drøftelser og aftaler om rådighedsordninger.

Neden for er angivet en række disse faktorer/elementer, som bør indgå i forbindelse med fastsættelse af funktionstillæggets størrelse.

Arbejdets karakter

- Hvilket arbejde er omfattet af ordningen
- Er der fx tale om en egentlig rådighedsforpligtelse i et givent tidsrum, hvor det kræves at medarbejderen besvarer opkald og møder på arbejdspladsen hvis nødvendigt
- Er der fx tale om, at medarbejderen kan kontaktes, men medarbejderen er ikke forpligtet til at besvare opkald og møde på arbejdspladsen
- Modtagelse af telefonopkald eller SMS
- Pligt til at reagere
- Ikke pligt til at reagere.

Arbejdets omfang

- Længden af de enkelte rådighedsforpligtelser
- Hvor ofte
- Er der flere medarbejdere der er til rådighed i samme tidsrum
- Reaktionstid – hvornår skal man være påbegyndt opgaven eller være på arbejdspladsen
- Tilgængelighed (indskrænkning i indtagelse af lovlige rusmidler)
- Hvor hurtigt skal man kunne være fremme på arbejdspladsen
- Forpligtelse til at møde på arbejdspladsen
- Transportudgifter.

Arbejdstid

- Det indgår tillige i vurderingen om omfanget og karakteren af rådighedsforpligtelsen er af en sådan størrelse, at forpligtelsen alt efter omfang skal indgå i arbejdstiden.

Overenskomst 2024-2026

Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område

KL

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund
Socialpædagogerne

BUPL