

Overenskomst 2024-2026

Overenskomst for pædagogisk uddannet
personale i særlige stillinger

KL

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

FOA

Socialpædagogerne



BUPL

Indhold

Kapitel 1. Områdeafgrænsning	3	Protokollat 1	13
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten	3	Forskellige overgangsbestemmelser	
§ 2. Afgrænsning	4	Kapitel 1. Overgangsbestemmelser ifm. opgave- og strukturreformen	13
Kapitel 2. Aflønning mv.	4	Kapitel 2. Overgangsbestemmelser for husmedarbejdere ved beboer/aktivitetshuse ved O.11	14
§ 3. Løn	4	Kapitel 3. Overgangsbestemmelser for pædagoger ved dag- og aktivitetscentre ved O.13	14
§ 4. Grundløn	4	Protokollat 2	15
§ 5. Funktionsløn	5	Kompetenceudvikling/udviklingsplan	
§ 6. Kvalifikationsløn	5	Protokollat 3	16
§ 7. Resultatløn	6	Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	
§ 8. Overgangsbestemmelser	6	Protokollat 4	16
§ 9. Funktionærlov	6	Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	
§ 10. Pension	6	Bilag A	18
§ 11. ATP	7	Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (O4.00)	
§ 12. Frit valg	7		
§ 13. Arbejdstid mv.	8		
[O.24]§ 14. Højere individuel arbejdstid (Forsøgsordning indtil 31. marts 2026)	8		
§ 15. Barns 1. og 2. sygedag	9		
§ 16. Tjenestefrihed	9		
§ 17. Udgifter ved tjenesterejser	9		
§ 18. Opsigelse	9		
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår	10		
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse	12		
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse	12		

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 Kommunes kommunale institutioner,
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 organisationerne, jf. stk. 5, 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 de i stk. 3 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) Diakoner 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 til pædagoger. Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen, fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse), statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse), omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særforsorgen, socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)), fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog) og andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Overenskomsten omfatter pædagoger, som er

- ansat i stillinger, der ikke er omfattet af en anden overenskomst for pædagogisk uddannede, og hvor
- de teoretiske og faglige kvalifikationer, der er en naturlig del af pædagoguddannelsen, er fundet væsentlige i forbindelse med stillingens opslag, stillingsbeskrivelsen eller stillingens besættelse.

Bemærkning:

Overenskomsten vil således ikke omfatte pædagoger indenfor andre arbejdsområder, hvor der ikke ved stillingens opslag, i stillingsbeskrivelsen eller ved stillingsbesættelsen er forudsat særlige pædagogiske, psykologiske og/eller sociale forudsætninger.

Stk. 4

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og reglementsansatte.

Stk. 5

For stillinger omfattet af denne overenskomst varetages forhandlings- og aftaleretten af BUPL, FOA og Socialpædagogerne i fællesskab.

Bemærkning:

I forbindelse med oprettelse/besættelse af stillinger retter arbejdsgiveren henvendelse digitalt til: Socialpædagogerne CVR-nummer 63140282

Organisationerne afklarer herefter internt, hvem der udøver forhandlingsretten og hermed indgår lønaftaler mv. for den pågældende.

Ingen af de 3 nævnte organisationer kan alene kræve forhandlingsretten for stillinger omfattet af nærværende overenskomst.

§ 2. Afgrænsning

Pædagoger, 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.

Kapitel 2. Aflønning mv.

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

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 **[0.24]** og til ansatte med højere individuel arbejdstid, jf. § 14, **[0.24]** 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".

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

[O.24] Grundlønnen er:

	Grundløn + årligt tillæg (31/3 2000-niveau)
Pr. 1. april 2024*	28 + 6.056 kr.
Pr. 1. januar 2025*	28 + 7.884 kr.
Pr. 1. april 2025	29 + 7.884 kr.
Pr. 1. januar 2026*	29 + 13.369 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] Grundlønsforhøjelsen 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/lønindplaceringer er ikke omfattet heraf. [O.24]

§ 5. 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 tillægges særlige projekt- eller personalemæssige ledelsesfunktioner, skal der lokalt indgås aftale om 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. Honoreringen fastsættes som et funktionstillæg.

Lønseddeltekst: Særlige tidspunkter

§ 6. 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

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 979 kr. Tillægget udbetales med førstkommande lønudbetaling efter 1. juni 2024.**[O.24]**

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte 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.

§ 8. Overgangsbestemmelser

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

Bemærkning:

Pædagoger ved dag- og aktivitetscentre, der tidligere har været omfattet af BUPL's overenskomst, er pr. 1. april 2013 omfattet af denne overenskomst. For overgangsregler henvises til Protokollat 1, kapitel 3.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18. Opsigelse og § 19. 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 Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger (PKA) for pædagoger, som er fyldt 21 år. Det samlede pensionsbidrag udgør 15,50% **[O.24]**(Pr. 1. april 2025: 15,96%)**[O.24]** af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Bemærkning:

Såfremt den ansatte efter denne overenskomst alene er medlem af PBU (Pædagogernes Pension – pensionskassen for pædagoger), Sampension eller af Pensam Liv forsikringsaktieselskab, indbetales pensionsbidraget dertil.

Såfremt den ansatte ved ansættelse efter denne overenskomst er medlem af flere af de relevante pensionskasser (PKA, PBU, Sampension, Pensam), 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 fra staten, amter, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, pensionerede reglementsansatte og andre, der får 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 ned-sættelse 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 pensions-selskabet.

Stk. 2A

[0.24] 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. **[0.24]**

Stk. 3

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3, og § 6, stk. 2. Eventuel pension af resultatløn følger af § 7. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5

1. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionskassen, jf. stk. 1.
2. For ansatte, der ved ansættelsen efter overenskomsten er medlem af Pensionsordningen af 1976, og som har fået godkendt aktivt hvilende medlemskab af Pensionsordningen af 1976, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 3 til staten, dog ekskl. bidrag efter stk. 4.

Pensionsbidraget indbetales månedsvi samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

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. 7

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret til-

svarende, 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. 8

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 månedsvi 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.

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg**Stk. 1**

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,05%.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvi 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.

Lønseddeltækst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

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

Bemærkning:

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

§ 13. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timer.

Stk. 2

Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal forhandling.

Bemærkning:

Der skal lokalt tages stilling til, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres, jf. § 5, stk. 4.

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

- *Gældende arbejdsmiljøregler, herunder arbejdsmiljøloven 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 opgave og de ansattes arbejdsliv og familieliv/privatliv.*

[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. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

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

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

Bemærkning:

I vurderingen af, om 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 ved 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 sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til den relevante organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes vedkommende organisation 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 vedkommende organisation herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen sker digitalt til:

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes

Landsforbund CVR-nummer 26350514

FOA CVR-nummer 46024516 eller

Socialpædagogerne CVR-nummer 63140228

afhængig af, hvilken organisation der udøver forhandlingsretten som meddelt kommunen, jf. § 1, stk. 5.

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes

Landsforbund, bupl-loa@bupl.dk

FOA, foa@foa.dk

Socialpædagogerne, sl@sl.dk

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås

enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for en frist af en måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

Stk. 7

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. 8

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

§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

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

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

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 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 (05.21).

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). Vilkaerne 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. [0.24]

Stk. 3 Udviklingsplan

Pædagoger er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 2.

Stk. 4 Kompetencefond

Pædagoger 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 videre-

reuddannelse. 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/FOA/Socialpædagogerne.

Stk. 5 Tryghedspulje

Pædagoger er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning

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

Stk. 6 Fleksjob

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

Stk. 7 Personalegoder

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

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 20. 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 Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30), der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

Protokollat 1

Forskellige overgangsbestemmelser

Kapitel 1.

Overgangsbestemmelser ifm. opgave- og strukturreformen

Vilkår for ansatte, der i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgik til ansættelse i kommunerne eller som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgik til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011

§ 1. Hvem er omfattet

Kapitel 1 omfatter ansatte:

- a) som pr. 1. januar 2007 i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgik til ansættelse i kommunerne eller 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 ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL eller Overenskomst vedrørende pædagogisk personale og husholdningsledere ved døgninstitutioner mv. indgået mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn (RLTN) og Socialpædagogernes Landsforbund,
- c) som opfylder betingelserne for at være omfattet af Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31), eller som omfattes af overenskomsten efter aftale mellem parterne.

Bemærkning:

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

§ 2. Personer med dispensation

- a) Personer der pr. 31. december 2006 var ansat efter § 1B, stk. 2 i overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF/RLTN og SL ved bestående plejehjem jf. lov om social service (LBK nr. 904 af 18. august 2011) § 192

omfattes af Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (60.31) under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

- b) Personer der i perioden til og med 31. marts 2011 var ansat efter § 1B, stk. 2 i Overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem RLTN og SL ved bestående plejehjem jf. lov om social service (LBK nr. 904 af 18. august 2011) § 192 omfattes af Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31) under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

§ 3. Personer med Rudolf Steiner uddannelse

Personer med følgende Rudolf Steiner uddannelser fra

- Marjattas Seminarium med det 4. teoriår,
- Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune,
- Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Aarhus,
 - a) der den 31. december 2006 var ansat i stillinger ved bestående plejehjem jf. lov om social service (LBK nr. 904 af 18. august 2011) § 192, og ansat efter overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF/RLTN og SL, eller
 - b) der i perioden til og med 31. marts 2011 var ansat i stillinger ved bestående plejehjem jf. lov om social service (LBK nr. 904 af 18. august 2011) § 192, og ansat efter overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem RLTN og SL, omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31) under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Kapitel 2. Overgangsbestemmelser for husmedarbejdere ved beboer/aktivitetshuse ved O.11

§ 4. Hvem er omfattet

Kapitel 2 omfatter pædagogisk personale (husmedarbejdere), der den 31. marts 2011 var ansat ved kommunale beboer/aktivitetshuse, og som 1. april 2011 overgik til ansættelse efter denne overenskomst.

§ 5. Overgangsbestemmelser

Husmedarbejdere, jf. § 4, bevarer de hidtidige lønvilkår jf. overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v. §§ 6-8) og evt. tillæg for aftenarbejde i det konkrete ansættelsesforhold som en personlig ordning.

Kapitel 3. Overgangsbestemmelser for pædagoger ved dag- og aktivitetscentre ved O.13

§ 6. Hvem er omfattet

Kapitel 3 omfatter en lukket gruppe af pædagoger ved dagcentre, som pr. 31. marts 2013 var ansat i henhold til protokollat III i overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01) vedrørende uddannede pædagoger, der ansættes ved dagcentre og aktivitetscentre.

Bemærkning:

Protokollatet kan findes i den fra 1. april 2011 til 31. marts 2013 gældende overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01).

§ 7. Overgangsbestemmelser

Pædagoger ved dagcentre, jf. § 1, der med virkning pr. 1. april 2013 overflyttedes til nærværende protokollat, Kapitel 3, som en lukket gruppe, er omfattet af følgende overgangsbestemmelser:

Den ansatte bevarer som personlig ordning de samlede overenskomstmæssige vilkår, som er gældende pr. 31. marts 2013. Vilkårene bevares, så længe den ansatte er i sin hidtidige stilling.

De løn- og pensionsstigninger, der er aftalt for pædagoger ved dagområdet inden for BUPL's forhandlingsområde pr. 1. januar 2014, gælder for denne gruppe, jf. § 8 nedenfor.

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren vælge at overgå til ansættelse efter de almindelige vilkår i Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger.

Bemærkning:

Overgangsreglen for pædagoger ved dagcentre jf. protokollat VII, § 4, i O.11-udgaven af Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, pædagoger mv. (60.01), gælder således uændret for denne lukkede gruppe. Ligeledes er gruppen fortsat omfattet af tidligere overgangsbestemmelser, jf. overenskomstens Protokollat 5.

§ 8.

Stk. 1

For ansatte omfattet af kap. 3 gælder bestemmelserne om ATP i overenskomstens § 11.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,98%.

Protokollat 2

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 medarbejderens 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 medbestemmel-sesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. 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 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 3

Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

§ 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 forhåndsaftaler, 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 4

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

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

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

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønningen, 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, helbredsvejledning, 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).

heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

Bemærkning:

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

Bilag A

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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL 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.	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja

25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
27	Socialt kapital (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

Overenskomst 2024-2026

Overenskomst for pædagogisk uddannet
personale i særlige stillinger

KL

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

FOA

Socialpædagogerne

BUPL