Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.

KL

BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Indholdsfortegnelse **Side**

Kapitel 1. Områdeafgrænsning 4
§ 1. Hvem er omfattet 4
§ 2. Hvor kan man ansættes 5
§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede 8

Kapitel 2. Månedslønnede 8
§ 4. Løn 8
§ 5. Bestemmelser om stillinger som mellemleder 9
§ 6. Bestemmelser om stillinger som pædagogfaglig specialist 10
§ 7. Grundløn 11
§ 8. Funktionsløn 11
§ 9. Kvalifikationsløn 13
§ 10. Resultatløn 14
§ 11. [O.26]Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028 14
§ 12. Overgangsbestemmelser 16
§ 13. Funktionærlov 16
§ 14. Pension 16
§ 15. ATP 18
§ 16. Fritvalg [O.26]Gældende til og med 31. december 2027[O.26] 18
§ 17. Arbejdstid og koloniophold 19
§ 18. Højere individuel arbejdstid 20
§ 19. [O.26]Barns sygedage 21
§ 20. Tjenestefrihed 21
§ 21. Udgifter i forbindelse med tjenesterejser 21
§ 22. Opsigelse og bortvisning 21
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) 25

Kapitel 3. Timelønnede 28
§ 24. Områdeafgrænsning 28
§ 25. Løn, lønberegning og lønudbetaling 28
§ 26. Pension 29
§ 27. Opsigelse 30
§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede) 30

Kapitel 4. Pædagogstuderende i lønnet praktik 30
§ 29. Løn 31
§ 30. Sygdom og barns sygedag 31
§ 31. Arbejdstid 31
§ 32. Overarbejde 32
§ 33. Opsigelse 32
§ 34. Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende) 33

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse 33
§ 35. Ikrafttræden og opsigelse 33

Protokollat 1 - Ikke-pædagoguddannede 35

Protokollat 2 - Voldgiftskendelse Leg og Læring i Skive Kommune 39

Protokollat 3 - Varetagelse af arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område 41

Protokollat 4 - Område-, miljø- og familiepædagoger samt pædagoger ved selvejende specialinstitutioner i Københavns Kommune 43

Protokollat 5 - Forskellige overgangsbestemmelser 45
Kapitel 1. Overgangsbestemmelser i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 samt 1. april 2000 46
Kapitel 2. Overgangsbestemmelser i forbindelse med opgave- og strukturreformen 47
Kapitel 3. Overgangsbestemmelser for ansatte, der i perioden til og med 31. marts 2011 overgik til ansættelse i en kommune, som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service 49
Kapitel 4. Overgangsbestemmelser for ansatte, der forud for den 1. august 2001 var ansat som børnehaveklasseleder 50

Protokollat 6 - Kompetenceudvikling/udviklingsplan 52

Protokollat 7 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob 54
§ 1. Ansat før 1. januar 2013 54
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere 54

Protokollat 8 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder 56

Bilag A – Oversigt over uddannelser 59

Bilag B – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn 60

Bilag C - Handicapklubber i Københavns Kommune, jf. overenskomstens § 2, stk. 2, punkt C. 63

Bilag D – Vejledende oversigt over aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) 64

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

a) Pædagoger,

b) Pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. kapitel 4 og

c) Ikke-pædagoguddannet personale, jf. Protokollat 1

ansat ved de i § 2 nævnte institutioner:

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

> Bemærkning til punkt a til c:
> Klubledere, som er ansat på et lavt timetal, er omfattet af overenskomsten, jf. litra a).
>
> Med pædagogstuderende i lønnet praktik forstås pædagogstuderende i praktik, jf. bekendtgørelse nr. 354 af 7. april 2017 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

> Bemærkning til punkt 1 og 2:
> 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 BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.
>
> Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. punkt 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

Personer med uddannelser fra lande uden for Norden, der af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen vurderes niveaumæssigt at svare til uddannelsen til pædagog, kan omfattes af overenskomsten, såfremt ansættelsesmyndigheden finder, at den pågældendes personlige kompetencer i øvrigt (fx sprogbeherskelse) er tilstrækkelige.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Bemærkning:
Der er hidtil normalt givet dispensation, såfremt vedkommende klubmedarbejder er i besiddelse af en håndværksmæssig eller teoretisk uddannelse eller har erfaring, der i særlig grad har betydning for klubarbejdet. I den konkrete vurdering har det været af betydning, at de kvalifikationer, der danner baggrund for en dispensationsansøgning, benyttes i den overvejende del af ansættelsesforholdet.

Stk. 8

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og reglementsansatte.

§ 2. Hvor kan man ansættes

Stk. 1

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

A. Daginstitutioner og fritidshjem mv.

1. Kommunale daginstitutioner oprettet efter dagtilbudslovens § 19, stk. 2.
2. Selvejende daginstitutioner oprettet efter dagtilbudslovens § 19, stk. 3.
3. Kommunale fritidshjem oprettet efter dagtilbudslovens § 52, stk. 2.
4. Selvejende fritidshjem oprettet efter dagtilbudslovens § 52, stk. 3.

5. Kommunale og selvejende dagtilbud oprettet efter barnets lov § 83.

B. Klubber

1. Kommunale klubtilbud oprettet efter dagtilbudslovens § 66, stk. 2.
2. Selvejende klubtilbud oprettet efter dagtilbudslovens § 66, stk. 3.
3. Kommunale og selvejende klubtilbud oprettet efter barnets lov § 84.
4. Kommunale ungdomsskoleklubber oprettet efter lov om ungdomsskoler § 3, stk. 3.

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

C. Skolefritidsordninger og skoler

Pædagoger kan ansættes:

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

> Bemærkning:
> Det er forudsat, at pædagogen i hovedparten af sin arbejdstid er beskæftiget med opgaver, der er omfattet af nr. 1 og nr. 2.
>
> Pædagoger kan - ud over hvad der følger af Protokollat 2 ("Skiveprotokollatet") - ikke tillægges ansvaret for varetagelse af undervisning i folkeskolens fag og obligatoriske emner.

Pædagoger ansat

- som børnehaveklasseledere
- ved selvstændige specialskoler, der er kostskoler,

er ikke omfattet af overenskomsten.

D. Støttepædagoger

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

> Bemærkning:
> Støttepædagoger kan ansættes til udførelse af pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner i daginstitutioner, klubber, skoler og skolefritidsordninger i medfør af barnets lov § 32, dagtilbudslovens § 4, stk. 2, og folkeskolelovens § 3, stk. 2. Støttepædagoger er forpligtet til at arbejde på indtil to tjenestesteder ad gangen.

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

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

I. Generelt

Den aftalte arbejdstid - inkl. eventuel tid til forberedelse og konferencetimer mv. - forudsættes optaget i ansættelsesbrevet. Såfremt den aftalte arbejdstid undtagelsesvis ikke kan udfyldes med støttefunktioner, er støttepædagogen forpligtet til beskæftigelse som vikar, dog fortrinsvis i den eller de institutioner/ordninger, hvortil pågældende er knyttet som støttepædagog.

II. Evt. tidsbegrænset ansættelse

I princippet forudsættes uddannede støttepædagoger ansat til kontinuerlig beskæftigelse og dermed eventuelt som et fast korps. Der kan dog ske ansættelse i en tidsbegrænset selvudløbende periode, men således at denne periode alene kan forlænges efter aftale med BUPL. Bestemmelserne i § 22 om afskedigelsesprocedure og afskedigelsesnævn finder ikke anvendelse ved udløbet af tidsbegrænsede ansættelser.

E. Forebyggende og dagbehandlende område

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

Stk. 2

Overenskomsten omfatter pædagoger ved følgende selvejende institutioner i Københavns Kommune:

A. Daginstitutioner og fritidshjem mv.

1. Selvejende daginstitutioner oprettet efter dagtilbudslovens § 19, stk. 3.
2. Selvejende fritidshjem oprettet efter dagtilbudslovens § 52, stk. 3.
3. Selvejende dagtilbud oprettet efter barnets lov § 83.

B. Klubber

1. Selvejende klubtilbud oprettet efter dagtilbudslovens § 66, stk. 3.
2. Selvejende klubtilbud oprettet efter barnets lov § 84.

C. Handicapklubber, jf. bilag C.

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

Stk. 3

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

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

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

> Bemærkning:
> I forbindelse med eventuel overgang fra deltid til fuldtid inden for overenskomstens område må der udvises stor grad af fleksibilitet, herunder at arbejdstiden i et ansættelsesforhold kan afvikles på flere institutioner. Det er dog vigtigt, at fleksibiliteten iagttages under hensyn til opgaveløsningen og den ansattes familie- og fritidsliv.

§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 5 elementer:

1. Grundløn, jf. § 7,
2. Funktionsløn, jf. § 8,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 9,
4. Resultatløn, jf. § 10 og
5. **[O.26]**Fritvalgsbidrag, jf. § 11**[O.26]**

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 og til ansatte med højere individuel arbejdstid, jf. § 18, 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.

Pædagoger, 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. Bestemmelser om stillinger som mellemleder

Stk. 1

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

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

Mellemlederstillinger samt stillinger med afgrænsede ledelsesopgaver iht. stk. 3 kan med fordel anvendes som øvebane med henblik på at oparbejde erfaring og afprøve sig selv i rollen som leder.

Funktionen som stedfortræder udgør fra 1. april 2021 ikke en selvstændig stillingstype, men vil være en funktion, der kan indgå som en integreret del af stillingen som mellemleder. For mellemledere, der varetager funktionen som stedfortræder, er funktionen honoreret via grundlønnen. Ansatte stedfortrædere fortsætter uændret i deres nuværende stilling.

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

Stk. 2

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

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

Bemærkning:
Parterne er enige om, at bestemmelsen i stk. 2, 2. afsnit, ikke i sig selv giver anledning til, at der lokalt ændres på stillingsstrukturen.

Stk. 3

Pædagoger i daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber kan som del af deres stilling varetage afgrænsede ledelsesopgaver. Varetagelse af sådanne opgaver honoreres iht. § 8, stk. 2, nr. 2.

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

§ 6. Bestemmelser om stillinger som pædagogfaglig specialist

Der kan ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, skoler og klubber oprettes stillinger som pædagogfaglig specialist.

Bemærkning:
En stilling som pædagogfaglig specialist adskiller sig væsentligt fra stillingen som pædagog dog under hensyn til, at det pædagogiske arbejde med børn og unge i institutionen fortsat indgår som hovedfunktion i stillingen. Det er derfor en forudsætning, at den pædagogfaglige specialist varetager særlige opgaver/særlige funktioner og/eller løfter et særligt ansvar i hele eller den overvejende del af stillingen. **[O.26]**Der kan fx være tale om:

- Stillinger og opgaver som særlig faglig vidensperson på egen arbejdsplads/institution eller uden for egen arbejdsplads/institution.
- Stilling med særlige udviklings- og læringsfunktioner ift. faglige miljøer eller kompetencer på tværs af institutioner.
- Stilling med ansvar for udvikling af et særligt fagligt felt/område/indsats.**[O.26]**

Stillinger som pædagogfaglig specialist oprettes efter ledelsens beslutning. Indhold, kompetencer og ansvar i stillingen fastsættes med afsæt i de konkrete behov. Ledelsen træffer beslutning om stillingsbetegnelsen, så den passer med den lokale organisering og de opgaver mv., der forudsættes varetaget i stillingen. Det kan fx være betegnelsen ressourcepædagog, pædagogisk vejleder eller inklusionspædagog.

Stillingen er uden ledelsesansvar.

For allerede ansatte, der overgår til en stilling som pædagogfaglig specialist, bygges lønnen op med udgangspunkt i den nye grundlønsindplacering, jf. § 7, stk. 2, efter forudgående forhandling med den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation. Der modregnes i eventuel lokalløn, medmindre andet aftales.

§ 7. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Pr. 1. januar 2026	[O.26]Pr. 1. april 2027
Pædagoger og støttepædagoger	26 + 14.682 kr.	26 + 18.000 kr.
Stedfortrædere (lukket gruppe)	29 + 17.000 kr.	29 + 17.000 kr.
Mellemledere	35 + 17.000 kr.	35 + 23.300 kr.
Pædagogfaglig specialist	35 + 17.000 kr.	35 + 23.300 kr.**[O.26]**

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:
Grundlønnen til mellemledere er fastsat således, at den dækker omfanget af en mellemleders ledelsesfunktioner i en lille institution/afdeling/ordning.

I forhold til stedfortrædere henvises til bemærkningen til § 5, stk. 1. Eksisterende stillinger som stedfortræder udgør en lukket gruppe.

Stk. 3

[O.26]Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2027 sker således, at 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. **[O.26]**

§ 8. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn.

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

Bemærkning:
Ved indgåelse af lokale aftaler om funktionsløn bør de lokale parter tage stilling til aflønning af en række konkrete jobfunktioner.

Vejledende kriterier for funktionsløn, se bilag B.

Stk. 2

Der skal lokalt indgås aftale om funktionsløn for:

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

Stk. 3

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

> Bemærkning:
> Der kan fx være tale om følgende opgaver og/eller funktioner, der ligger ud over overenskomstens forudsætninger i forbindelse med fastsættelse af grundlønnen:
>
> - Samarbejde eller tilsyn med dagplejen, herunder eventuel gæstepleje af dagplejebørn.
> - Koordinering eller ledende funktioner i forhold til personale uden for institutionen, fx team- og områdeledelse, ledelse af støttekorps, ledelse af opsøgende medarbejdere og lignende.
> - Visitation af daginstitutions- og klubpladser.

[O.26]*Stk. 4 (Gældende fra 1. april 2027)*

Til skolepædagoger, jf. § 2, stk. 1, punkt C, ydes et pensionsgivende tillæg på 1.500 kr. årligt.

For deltidsbeskæftigede nedsættes tillægget forholdsmæssigt.

Skolepædagogtillægget medregnes ikke i garantilønnen, jf. § 9, stk. 1 og 2.

Lønseddeltekst: Skolepædagogtillæg

Stk. 5 (Gældende fra 1. april 2027)

Til pædagoger, støttepædagoger, mellemledere, stedfortrædere og pædagogfaglige specialister ansat på daginstitutionsområdet, jf. § 2, stk. 1, pkt. A, dog ikke ansatte på fritidshjem mv., ydes et pensionsgivende tillæg på 4.500 kr. årligt.

For deltidsbeskæftigede nedsættes tillægget forholdsmæssigt.

Daginstitutionstillægget medregnes ikke i garantilønnen, jf. § 9, stk. 1 og 2.

Lønseddeltekst: Daginstitutionstillæg**[O.26]**

Stk. 6

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

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:
Midlertidige lønforbedringer omfatter:

a) tidsbegrænsede aftaler

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

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

§ 9. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn.

Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer.

Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

1. Pædagoger og støttepædagoger, som efter 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2 – 5, ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 30 + 14.682 kr. **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: løntrin 30 + 18.000 kr.)**[O.26]**, aflønnes efter løntrin 30 + 14.682 kr. **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: løntrin 30 + 18.000 kr.)**[O.26]**.
   Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

2. Pædagoger og støttepædagoger, som efter 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2 – 5, ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 35 + 14.682 kr. **[O.26]**(Pr. april 2027: løntrin 35 + 18.000 kr.)**[O.26]**, aflønnes efter løntrin 35 + 14.682 **[O.26](**Pr. 1. april 2027: løntrin 35 + 18.000 kr.)**[O.26]**.
   Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

Bemærkning:
Stk. 2 gælder ikke for ansatte i stillinger som mellemledere (og stedfortrædere), jf. § 5, stk. 1, samt pædagogfaglige specialister, der er oprettet efter § 6.

Stk. 3

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

Lønseddeltekst: Diplomuddannelse

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

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

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

§ 10. 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.

§ 11. [O.26]Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte under overenskomsten er omfattet af Aftale om fritvalgsordning (05.17) i det følgende benævnt "fritvalgsaftalen".

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2 – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 2,42 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1, i fritvalgsaftalen.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag – månedligt

Bemærkning til stk. 2:
For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen (05.12), henvises til § 4, stk. 2, i fritvalgsaftalen.

Stk. 3 – Fritvalgsbidrag for seniorer

Ansættelsesmyndigheden hensætter endvidere årligt et fritvalgsbidrag for seniorer som anført i skemaerne nedenfor.

Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode, jf. § 4, stk. 4, i fritvalgsaftalen.

1) pædagoger/støttepædagoger og mellemledere/stedfortrædere samt pædagogfaglige specialister samt ansatte i henhold til Protokollat 1, § 1 stk. 1-3

Alder	**Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)**	**Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (60.01)**	**Fritvalgsbidrag til seniorer i alt**
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	0,94 %	1,41 %	2,35 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,88 %	0,47 %	2,35 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - senior

2) Ansatte i henhold til Protokollat 1, § 1, stk. 4-6

Alder	**Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)**	**Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (60.01)**	**Fritvalgsbidrag til seniorer i alt**
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	0,94 %	1,41 %	2,35 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %

Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,88 %	0,47 %	2,35 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - senior

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge, at hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 14, stk. 2, disponeres som en del af fritvalgsordningen, jf. fritvalgsaftalens § 4, stk. 5.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

> Bemærkning:
> En ansat, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (05.13).

§ 12. Overgangsbestemmelser

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

§ 13. Funktionærlov

For pædagoger gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 22. Opsigelse og bortvisning og § 23. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

> Bemærkning:
> Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).
>
> Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 14. Pension

Stk. 1

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

Det samlede pensionsbidrag for pædagoger/støttepædagoger, mellemledere/stedfortrædere samt pædagogfaglige specialister udgør 15,00 % af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2

For pædagoger og støttepædagoger **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: for pædagoger, støttepædagoger, mellemledere og pædagogfaglige specialister)**[O.26]** med 15 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2 – 5, forhøjes pensionsbidraget til 17,00 % **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 18 %)**[O.26]**, jf. også § 16.

[O.26](Pr. 1. januar 2028): Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 %, helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 11. Fritvalgslønkonto.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Lønseddeltekst: Forh. pension 15 år

Bemærkning:
En ansat, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (05.13)**[O.26]**

Stk. 3

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 8, stk. 6, og § 9, stk. 5. Eventuel pension af resultatløn følger af § 10. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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

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

Stk. 4

1. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PBU, Pædagogernes Pension – pensionskassen for pædagoger.
2. For pædagoger, der ved ansættelsen efter overenskomsten er medlemmer af Pensionsordningen af 1976, og som har fået godkendt aktivt hvilende medlemskab af Pensionsordningen af 1976, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 1, dog eksklusive bidrag efter stk. 5, til staten (FL § 36) i stedet for til PBU, Pædagogernes Pension – pensionskassen for pædagoger.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 5

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

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 tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.

b) I hvilken perioden forhøjelsen skal indbetales.

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

Stk. 8

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

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

a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.

b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.

c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.

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.

§ 15. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 16. Fritvalg [O.26]Gældende til og med 31. december 2027[O.26]

Stk. 1

Ansatte med 15 års anciennitet kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,00 %, jf. § 14, stk. 2.

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 overarbejdsbetaling

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

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.

[O.26]Allerede ansatte mellemledere og pædagogfaglige specialister giver skriftlig besked om valg senest 1. januar 2027, hvis den ansatte ønsker kontant udbetaling i stedet for pensionsforhøjelsen pr. 1. april 2027, jf. § 14, stk. 2**[O.26]**

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

§ 17. Arbejdstid og koloniophold

Stk. 1

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

> **[O.26]**Bemærkning:
> Det pædagogiske arbejde består af en bred vifte af opgaver, der understøttes gennem dialog om tilrettelæggelsen af arbejdet, jf. de indledende bemærkninger i arbejdstidsaftalen.**[O.26]**

Stk. 2 (Gældende til og med 31. marts 2027 – herefter henvises til § 8, stk. 4)

Til skolepædagoger, jf. § 2, stk. 1, punkt C, ydes et ikke-pensionsgivende arbejdstidsbestemt tillæg på 1.500 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

For deltidsbeskæftigede nedsættes tillægget forholdsmæssigt.

Lønseddeltekst: Skolepædagogtillæg

Stk. 3 (Gældende til og med 31. marts 2027 – herefter henvises til § 8, stk. 5)

Til pædagoger, støttepædagoger, mellemledere, stedfortrædere og pædagogfaglige specialister ansat på daginstitutionsområdet, jf. § 2, stk. 1, pkt. A, dog ikke ansatte på fritidshjem mv., ydes pr. 1. april 2025 et ikke-pensionsgivende arbejdstidsbestemt tillæg på 3.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

For deltidsbeskæftigede nedsættes tillægget forholdsmæssigt.

Lønseddeltekst: Daginstitutionstillæg

Stk. 4

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

§ 18. Højere individuel arbejdstid

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.
>
> 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 (04.85).

§ 19. [O.26]Barns sygedage

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes 1., 2. og 3. sygedag,**[O.26]** 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

[O.26]Bliver barnet syg i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde tjenestefri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag, såfremt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.**[O.26]**

Stk. 3

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

§ 20. 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.

§ 21. Udgifter i forbindelse med tjenesterejser

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

§ 22. Opsigelse og bortvisning

[O.26]*Stk. 1*

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet varsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.
Ansatte, som med virkning fra 1. august 2014 er overført til ansættelse på

månedsløn, og som har optjent opsigelsesvarsel under sin beskæftigelse som timelønnet, opretholder det optjente varsel som personlig ordning, indtil den pågældende opnår et længere opsigelsesvarsel som månedslønsansat.

Stk. 2

I henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked eller påtænkt bortvisning. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund.

> Bemærkning:
> Underretningen til organisationen sker digitalt.
>
> BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund CVR-nummer 26350514.
>
> Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: bupl-loa@bupl.dk
>
> Underretningen til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.
>
> Det er ikke tilstrækkeligt at orientere forbundets lokale afdeling, idet BUPL's - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbunds hovedkontor altid skal orienteres.
>
> KL har erklæret sig enige i, at mulighed for omplacering naturligt bør overvejes forud for evt. opsigelse af en medarbejder af ikke tilregnelig årsag.
>
> Foranstående "høring" er ikke fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Stk. 4

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

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse. For ansatte 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. Fristen forlænges med eventuelle søgnehelligdage.

Stk. 5

Meddelelse om uansøgt afsked eller bortvisning fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse eller bortvisning, jf. stk. 5, underrettes BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen eller bortvisningen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund.

> Bemærkning:
> Underretningen til organisationen sker digitalt.
>
> BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund CVR-nummer 26350514.
>
> Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: bupl-loa@bupl.dk
>
> Underretningen til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 7

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold, eller at bortvisningen er uberettiget. BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Stk. 8

Opnås der ikke enighed ved forhandling iht. stk. 7, kan organisationen kræve sagen vedr. rimeligheden af afskedigelsen eller bortvisningens berettigelse indbragt for et afskedigelsesnævn. Det er en betingelse for at indbringe en sag vedr. rimeligheden af en afskedigelse, at den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor den uansøgte afskedigelse meddeles. Et krav om indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 9

Klageskrift skal fremsendes senest 6 måneder efter, at kravet om indbringelse for afskedigelsesnævn er fremsat. Hvis der mellem BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund og KL aftales forhandling med henblik på at få sagen forligt, regnes fristen for fremsendelse af klageskrift dog fra tidspunktet for denne forhandlings afslutning. Svarskrift skal sendes senest 6 måneder efter modtagelsen af klageskriftet.

Fristerne for yderligere processkrifter er 3 måneder fra senest modtagne processkrift.

> Bemærkning:
> Overenskomstens parter kan konkret aftale at fravige ovennævnte frister fx. i tilfælde af, at sagen afventer udfaldet af en tilsvarende sag eller en straffesag. Parterne er samtidig enige om, at sager i afskedigelsesnævn skal fremmes mest muligt.

Stk. 10

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om 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 voldgiftsretter, kap. 2.
>
> Overenskomstens parter kan konkret aftale, at et afskedigelsesnævn består af et andet antal end 5 medlemmer. Det kan enten konkret aftales, at et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvoraf 1 medlem udpeges af KL og 1 medlem udpeges af BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, eller det kan konkret aftales, at den ene af parterne udpeger 1 medlem, mens den anden af parterne udpeger 2 medlemmer. Uanset antallet af medlemmer har parterne altid samme antal stemmer.

Stk. 11

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, 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.

Hvis afskedigelsesnævnet finder, at bortvisningen er uberettiget, tilkendes den ansatte en erstatning, som fastsættes efter funktionærlovens § 3. Nævnet kan tillige tilkende den ansatte med mindst 8 måneders uafbrudt beskæftigelse en godtgørelse efter 5. og 6. pkt., hvis det vurderes, at en afskedigelse ikke ville have været rimeligt begrundet i den pågældendes eller kommunens forhold.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 12

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.**[O.26]**

§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

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

> Bemærkning:
> Ansatte efter denne overenskomst har pligt til at gøre midlertidig tjeneste, jf. Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling (21.51), i stillinger omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).
>
> For månedslønnet personale, der ansættes efter denne overenskomst, finder ansættelse normalt sted uden tidsbegrænsning. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse dog ske.
>
> I den forbindelse bemærkes, at den usikkerhed, der altid vil være om, hvor mange børn der i det kommende budget/skoleår vil blive optaget i institutioner, klubber og skolefritidsordninger samt i børnehaveklasser, ikke i sig selv kan begrunde tidsbegrænset ansættelse af pædagoger.

Stk. 2a Seniorbonus **[O.26]***Gældende til og med 31. december 2027***[O.26]**

Ansatte i stillinger som pædagoger, støttepædagoger, mellemledere, stedfortrædere og pædagogfaglige specialister samt ansatte i henhold til Protokollat 1, § 1, stk. 1-3, 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 59 år.
- 0,94 pct. af den ansattes sædvanlige løn i det kalenderår den ansatte fylder 60 år.
- 0,47 pct. af den ansattes sædvanlige løn fra det kalenderår den ansatte fylder 61 år.

I overensstemmelse med principperne i § 22 i Rammeaftale om seniorpolitik 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 59 år	0,94 pct.	1,41 pct.	2,35 pct.
Det kalenderår den ansatte fylder 60 år	1,41 pct.	0,94 pct.	2,35 pct.
Fra det kalenderår den ansatte fylder 61 år	1,88 pct.	0,47 pct.	2,35 pct.

Stk. 2b Seniordage **[O.26]***Gældende til og med 31. december 2027***[O.26]**
Ansatte i henhold til Protokollat 1, § 1, stk. 4-6, er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage), som følger:

- 3 dage i det kalenderår den ansatte fylder 58 år.
- 2 dage i det kalenderår den ansatte fylder 59 år.
- 1 dage fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år.

Bemærkning:
Dagene supplerer de seniordage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for seniordagene, der er aftalt med FF, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21). Antallet af seniordage efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

Alder	**Efter aftale om seniorpolitik**	**Supplerende aftale**	**Seniordage i alt**
Det kalenderår den ansatte fylder 58 år	2 dage	3 dage	5 dage

Det kalenderår den ansatte fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år	4 dage	1 dage	5 dage

[O.26]*Stk. 2 Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028*
Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden, jf. § 7, stk. 2, i fritvalgsaftalen, svarende til:

1) pædagoger/støttepædagoger og mellemledere/stedfortrædere samt pædagogfaglige specialister samt ansatte i henhold til Protokollat 1, § 1 stk. 1-3.

Alder	**Seniorfrihed (05.17)**	**Supplerende seniorfrihed (60.01)**	**Seniorfrihed i alt**
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	4 dage	1 dage	5 dage

2) Ansatte i henhold til Protokollat 1, § 1, stk. 4-6

Alder	**Seniorfrihed (05.17)**	**Supplerende seniorfrihed (60.01)**	**Seniorfrihed i alt**
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	4 dage	1 dage	5 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i fritvalgsaftalen.**[O.26]**

Stk. 3 Udviklingsplan
De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 6.

Stk. 4 Kompetencefond
De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond. (05.32).

Bemærkning:
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. løbende 12 måneder til masteruddannelser.

[O.26]I perioden videreføres den særskilte pulje, hvor der kan søges tilskud til praksisnære kompetenceforløb, som ikke nødvendigvis er ETCS-givende.**[O.26]**

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

Stk. 5 Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

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

Stk. 6 Fleksjob

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

Stk. 7 Personalegoder

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 24. Områdeafgrænsning

Stk. 1

Betingelsen for, at timelønnede aflønnes efter § 25, er, at den ansatte

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

Stk. 2

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

§ 25. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 7-9.

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

Stk. 2 **[O.26]**(*Gældende til og med 31. december 2026 – herefter henvises til aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale 60.11)***[O.26]**
Til timelønnede pædagoger i klubber eller skolefritidsordninger med "klubafsnit" ydes et ikke-pensionsgivende tillæg pr. time på kr. 29,42 (31/3 2000-niveau) for de timer, der er placeret i tidsrummet fra kl. 17.00 til 06.00.

Lønseddeltekst: 17-6-tillæg

Stk. 3
Der ydes betaling for det faktisk udførte antal timer, herunder aktiviteter som falder uden for den faste arbejdstid.

Stk. 4
Der ydes pædagoger, der anvises fra et jobcenter, betaling for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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".

§ 26. Pension

Stk. 1
Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PBU, Pædagogernes Pension – pensionskassen for pædagoger for

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

Pensionsbidraget fremgår af § 14, stk. 1.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser er opfyldt hele måneden.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

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

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

Stk. 2

Pædagoger, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 14 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 14, stk. 3, stk. 4 nr. 1, stk. 5, stk. 7 og stk. 8.

§ 27. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

> Bemærkning:
> Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Timelønnede pædagoger er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 4, stk. 2	Løn
§ 15.	ATP
§ 17.	Arbejdstid og koloniophold
§ 21.	Udgifter i forbindelse med tjenesterejser

Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplistet i bilag D.

> Bemærkning:
> Timelønnede har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af lov om sygedagpenge.

Kapitel 4. Pædagogstuderende i lønnet praktik

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

§ 29. Løn

Stk. 1

Månedslønnen for pædagogstuderende i lønnet praktik er:

	Løn 1. april 2025	**[O.26]**Løn 1. april 2027
1. praktikperiode	8.495 kr.	8.774 kr.
2. praktikperiode	8.753 kr.	9.032 kr.**[O.26]**

Lønseddeltekst: Månedsløn

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

Bemærkning:
Studerende, der gennemfører praktikken på et nedsat timetal, jf. § 31, stk. 2, aflønnes med ovennævnte løn uden lønreduktion.

Stk. 2

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

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

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

Der reduceres ikke i lønnen på grund af studiedage i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 31, stk. 1.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

Den studerende får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 30. Sygdom og barns sygedag

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

§ 31. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

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

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

Ved tilrettelæggelse af den studerendes arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse samt uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i 2 ugers studiedage i praktikperioden **[O.26]**og så vidt muligt ikke planlægges med arbejde på eksamensdagen.**[O.26]**

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

Der ydes ulempetillæg for deltagelse i koloniophold, jf. overenskomstens § 17, stk. 4.

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

§ 32. Overarbejde

Opgørelse og udbetaling af eventuelt overarbejde sker ved praktikperiodens afslutning.

Der ydes for overarbejde samme betaling som til en pædagog på begyndelsesløn.

§ 33. Opsigelse

Stk. 1

En studerende kan inden for de første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel. I resten af praktiktiden kan den studerende opsiges med en måneds

varsel til udgangen af en måned. Den studerende kan opsige sit praktikforhold med samme varsler.

Stk. 2
Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen uden yderligere varsel.

§ 34. Øvrige ansættelsesvilkår (pædagogstuderende)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser
Pædagogstuderende i lønnet praktik er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 10.	Resultatløn
§ 15.	ATP
§ 21.	Udgifter i forbindelse med tjenesterejser

Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår
Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold, dog jf. stk. 3.

Aftalerne er oplistet i bilag D.

> Bemærkning:
> Parterne henleder opmærksomheden på, at der for pædagogstuderende i lønnet praktik kan aftales ferie på forskud iht. Aftale om ferie for personale ansat i kommuner § 9. Dette kan være særlig relevant, når der er tale om kollektiv ferielukket på institutionen.
>
> Der opfordres til, at der ikke aftales mere ferie på forskud end der kan optjenes i løbet af den resterende del af den lønnede praktik.

Stk. 3 Barsel
Før fødslen har en kvindelig studerende ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen (graviditetsorlov), jf. aftale om fravær af familiemæssige årsager § 8, stk. 1.

Den studerende er herefter omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven), hvilket betyder, at den studerende under orlov alene har ret til fravær og dagpenge efter barselsloven og således ikke til løn.

Endvidere er den studerende omfattet af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager (kap. 7 og 8) i aftale om fravær af familiemæssige årsager og tilhørende protokollat.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 35. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1
Overenskomsten gælder fra 1. april 2026, 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 2029.

Stk. 3

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

København, den 16. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Elisa Rimpler

Casper Arnsbo Poulsen

Protokollat 1 - Ikke-pædagoguddannede

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

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Protokollatet omfatter:

Stk. 1

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

Stk. 2

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

> Bemærkning:
> Det forudsættes, at støttepædagogstillinger om muligt besættes med uddannede pædagoger. Såfremt det efter stillingsopslag ikke har været muligt at besætte stillingen med en pædagoguddannet, er der adgang til kontinuerlig ansættelse af en ikke-pædagoguddannet støttepædagog i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 3

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

> Bemærkning:
> Såfremt de i overenskomsten nævnte stillinger som mellemleder og pædagog undtagelsesvist ikke kan besættes med pædagogisk uddannede, kan der ske ansættelse af ikke-pædagoguddannet personale efter nærværende protokollat.
>
> Der kan ikke foretages nyansættelse i selvstændige stillinger som stedfortræder, idet der er tale om en lukket gruppe. Funktionen som stedfortræder kan dog indgå som en integreret del af en stilling som mellemleder.
>
> Overenskomsten giver følgende muligheder for ansættelse af ikke-pædagoguddannede i mellemlederstillinger:
>
> 1. Ansættelse med dispensation fra uddannelseskravene, jf. overenskomstens § 1, stk. 6 og stk. 7. De ansatte er herefter omfattet af samtlige overenskomstens bestemmelser.
> 2. Ansættelse uden forudgående dispensation kan ske på de i nærværende protokollat anførte vilkår. Ansættelse kan ske enten varigt eller tidsbegrænset med henblik på genopslag af stillingen.
>
> Ved midlertidig ledighed i en mellemlederstilling fx i forbindelse med stillingsopslag, sygdomsfravær, barsel og ferie kan allerede ansatte ikke-pædagoguddannede konstitueres i stillingen, hvis konstitution ikke kan ske blandt allerede ansatte pædagoger.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

a) til at varetage skolernes tilsyn med eleverne i mellemtimer og ventetid i forbindelse med befordringsordninger mv., til at forestå den pædagogiske tilrettelæggelse af aktiviteter i tilslutning hertil, og/eller

b) ved skolefritidsordninger i afsnit/børnegrupper, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde ("klubafsnit").

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

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

Stk. 9

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

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Løn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

For de i § 1, stk. 4 – 6, nævnte ikke-pædagoguddannede klubmedarbejdere, anderledes kvalificerede skolepædagoger og husmedarbejdere er grundlønnen løntrin 17 **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: løntrin 18)**[O.26]**.

Lønseddeltekst: Grundløn

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

Ansatte, som efter 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 19 **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: løntrin 20)**[O.26]**, aflønnes efter løntrin 19 **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: løntrin 20)**[O.26]**.

§ 3. Pension

A. Ikke-pædagoguddannede mellemledere

De i § 1, stk. 3, nævnte mellemledere er omfattet af bestemmelserne i overenskomstens § 14 om pension.

B. Øvrige ikke-pædagoguddannede

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

Pensionsbidraget fremgår af overenskomstens § 14, stk. 1.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor betingelsen er opfyldt i hele måneden.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 4. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Aflønningen følger af bestemmelserne i § 2, stk. 1-3. Lønnen beregnes i overensstemmelse med § 25 i overenskomsten.

§ 5. Pension

Stk. 1

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

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

   Pensionsbidraget fremgår af overenskomstens § 14, stk. 1.

   Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

   Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

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

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

Stk. 2

Ikke-pædagoguddannede, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 3 eller § 5 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3

I øvrigt gælder overenskomstens § 14, stk. 3, stk. 4, nr. 1, stk. 6, stk. 7 og stk. 8.

København, den 16. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Elisa Rimpler

Casper Arnsbo Poulsen

Protokollat 2 - Voldgiftskendelse Leg og Læring i Skive Kommune

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

Protokollatet gælder ikke for Københavns Kommune.

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

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

§ 1. Områdeafgrænsning

Dette protokollat omfatter uddannede pædagoger, der

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

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

§ 2. Løn

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

København, den 16. november 2026

For
KL
Michael Ziegler
Ida Chidekel

For
BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund
Elisa Rimpler
Casper Arnsbo Poulsen

Protokollat 3 - Varetagelse af arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område

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

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

§ 2. Løn

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

§ 3. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Som kompensation for bl.a. tillæg for aftenarbejde, tillæg for delt tjeneste, rådighedsvagtbetaling, tilfældigt forekommende overarbejde samt for pligt til deltagelse i koloniophold kan der i stedet ydes et årligt tillæg på 15.400 kr. (31/3 2000-niveau).

Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid, dvs. aften- og weekendarbejde, ydes der i stedet et særligt tillæg på 26.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau).
Lønseddeltekst: Unddrage kontrol

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

København, den 16. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Elisa Rimpler

Casper Arnsbo Poulsen

Protokollat 4 - Område-, miljø- og familiepædagoger samt pædagoger ved selvejende specialinstitutioner i Københavns Kommune

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

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

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

Stk. 2

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

> Bemærkning:
> I bilag A til overenskomsten finder alene punkt A og B anvendelse for ansatte efter dette protokollat.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 2. Opgaver

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

- Styrkelse af den forebyggende indsats over for børn og unge.
- Særlige støtteforanstaltninger, vejledning og rådgivning over for børn og unge og deres familier.
- Samarbejde med forældre, interesseorganisationer, foreninger mv. med henblik på at styrke det sociale netværk.
- Samarbejde med andre faggrupper samt kommunale myndigheder om effektivisering af indsatsen over for børn og unge i lokalområdet.
- Deltagelse i det kriminalitetsforebyggende arbejde i lokalområdet.
- Udvikling og styrkelse af samarbejdet mellem daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger i lokalområdet.
- Igangsættelse og/eller vejledning om fritidsaktiviteter og kulturelle arrangementer i lokalområdet.

§ 3. Hvor kan man ansættes

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

Bemærkning:
Varetagelsen af de i § 2 nævnte opgaver kan således tillægges ansatte i daginstitutioner mv. eller der kan etableres nye selvstændige dagtilbud, der oprettes i institutionsform, fx familieværksteder, familiecentre, væresteder o.l. for børn og unge og deres familier, der er etableret i henhold til barnets lov § 32.

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

§ 4. Løn

Stk. 1

Område-, miljø- og familiepædagoger aflønnes som pædagoger.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 5. Specialinstitutioner

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 6. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Som kompensation for bl.a. tillæg for aftentjeneste, tillæg for delt tjeneste, rådighedsvagtbetaling, tilfældigt forekommende overarbejde samt for pligt til deltagelse i koloniophold kan der i stedet ydes et årligt tillæg på 15.400 kr. (31/3 2000-niveau).

Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid, dvs. aften- og weekendarbejde, ydes der i stedet et særligt tillæg på 26.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau).
Lønseddeltekst: Unddrage kontrol

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

København, den 16. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Elisa Rimpler

Casper Arnsbo Poulsen

Protokollat 5 - Forskellige overgangsbestemmelser

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

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

§ 1.

Stk. 1

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

> Bemærkning:
> Den del af lønnen, der hidtil har været pensionsgivende, vil fortsat være pensionsgivende.
>
> I Københavns Kommune er de fastsatte tillæg, der er aftalt (jf. aftaler af 1. oktober 1996 og 21. oktober 1996) afholdt af decentrale puljemidler til ledere, souschefer og afdelingsledere, modregnet i omklassificeringerne pr. 1. oktober 1997.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

- kr. 5.900 årligt (niveau 31. marts 2000-niveau)
- kr. 2.900 årligt (niveau 31. marts 2000-niveau) samt

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

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

kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

§ 2. Ikke-pædagog uddannede jf. Protokollat 1

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

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

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Kapitel 2. Overgangsbestemmelser i forbindelse med opgave- og strukturreformen

§ 4.

Stk. 1

Kapitel 2 omfatter ansatte,

1. som i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007 overgik fra ansættelse i amterne, til ansættelse i kommunerne, eller
2. som er overgået til ansættelse i en kommune eller under et sammenlægningsudvalg før 1. januar 2007, jf. tidligere Protokollat af 10. marts 2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under et sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv.
3. i Bornholms Regionskommune, som pt. er omfattet af amtslige overenskomster/aftaler, og som ikke overgår til regionerne eller staten i forbindelse med opgave- og strukturreformen.
4. ved selvejende institutioner, der med virkning fra 1. januar 2007 indgik driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte pt. er omfattet af amtslige overenskomster, og hvor løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn

og

A. som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og SL (ARF nr. 32.38.1) og

B. som opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01), eller som omfattes af overenskomsten efter aftale mellem parterne.

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

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

Personer med dispensation.

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

Personer med følgende Rudolf Steineruddannelser fra

- Marjattas Seminarium med det 4. teoriår,
- Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune,
- Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Aarhus,

der den 31. december 2006 var ansat i stillinger ved de i bilag 1 nr. 3, 4, 11 og 18 nævnte institutioner og ansat efter overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL, omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 5

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

Kapitel 3. Overgangsbestemmelser for ansatte, der i perioden til og med 31. marts 2011 overgik til ansættelse i en kommune, som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service

§ 5.

Stk. 1

Kapitel 3 omfatter ansatte

a) som i perioden til og med 31. marts 2011 overgik til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service,

b) som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst vedrørende pædagogisk personale og husholdningsledere ved døgninstitutioner m.v. indgået mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn (RLTN) og Socialpædagogernes Landsforbund og

c) som opfyldte betingelserne for at være omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01) eller som blev omfattet af overenskomsten efter aftale mellem parterne.

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

1. Personer med dispensation.

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

2. Personer med følgende Rudolf Steineruddannelser fra

   - Marjattas Seminarium med det 4. teoriår,
   - Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune,
   - Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Aarhus,

   der den 31. december 2008/2009/2010 var ansat i stillinger ved de i bilag 1 nr. 3, 4, 11 og 18 nævnte institutioner og ansat efter overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem ARF og SL, omfattes af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. under den pågældendes fortsatte ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 5

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

Kapitel 4. Overgangsbestemmelser for ansatte, der forud for den 1. august 2001 var ansat som børnehaveklasseleder

§ 6.

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

København, den 16. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Elisa Rimpler

Casper Arnsbo Poulsen

Protokollat 6 - Kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

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

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

§ 1. Formål

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

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

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

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

> Bemærkning:
> Med henblik på at kvalificere dialogen om medarbejdernes udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.
>
> I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

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

København, den 16. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Ida Chidekel

For

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Elisa Rimpler

Casper Arnsbo Poulsen

Protokollat 7 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

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

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale 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 parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

§ 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.

København, den 16. november 2026

For
KL
Michael Ziegler
Ida Chidekel

For
BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund
Elisa Rimpler
Casper Arnsbo Poulsen

Protokollat 8 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

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

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

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede 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, helbredsvurdering, zoneterapi).

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:
Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes 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 heri, således at organisationen gives mulighed for at opsige protokollatet jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 16. november 2026

For
KL
Michael Ziegler
Ida Chidekel

For
BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund
Elisa Rimpler
Casper Arnsbo Poulsen

Bilag A – Oversigt over uddannelser

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

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

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

- Diakon af den socialpædagogiske linje (fra Diakonskolen i Aarhus).
- Pædagog, jf. lov om uddannelse af pædagoger.
- Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse).
- Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse).
- Socialpædagog (3-årig uddannelse).

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

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

D. Særligt vedrørende klubber og skolefritidsordninger

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

a) Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik.

b) Uddannelsen til lærer i folkeskolen.

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

Bilag B – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

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

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

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

Inspirationskataloget er opdelt i to afsnit: Funktionsløn og kvalifikationsløn.

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

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

Funktionsløn:

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

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

Ledelse

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

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

- Varetagelse af ansvar/arbejdsopgaver vedrørende sundhed, sikkerhed og arbejdsmiljø.
- Varetagelse af særlige opgaver i forhold til overordnede ledelsesniveauer.

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

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

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

- Varetagelse af arbejdsopgaver der er knyttet til institutionens karakter (vuggestue, børnehave, fritidsordning etc.).
- Varetagelse af arbejdsopgaver i forhold til børn med sprog-, tale- eller høreproblemer.
- Varetagelse af tværfagligt samarbejde.
- Varetagelse af særligt stillingsindhold og ansvarsniveau, placering i organisationen.

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

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

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

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

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

LAVUK fritids/ungdomsklub Borgervænget 19 2100 København Ø

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

Depotgården Lollandsgade 2-4 7000 Fredericia	Kulturmaskinen Farvergården 7 5000 Odense C.
Kulturzonen Nøragersmindevej 90 2791 Dragør (Tårnby Kommune)	Kulturhuset Bispen Bispebroen 6 6100 Haderslev
Toftebjerg Medborgerhus Røllikevej 3 8653 Them	Fælleshuset Rødkærsbro Jernbanegade 12 8840 Rødkærsbro
Korsør Kulturhus Skolegade 1 4220 Korsør	Ringsted Kulturhus Søgade 3 4100 Ringsted
Myrthue Ravnsbjergvej 6 6710 Esbjerg V	Ungdommens Hus Norgesgade 46 A 7000 Fredericia

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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?	Omfatter pædagogstuderende i lønnet praktik?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Nej	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja	Nej
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja[1]	Ja[2]
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja	Nej
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja[3]	Ja[4]
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja	Nej
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja	Ja
30	Kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja

[1] Kun omfattet af kapitel 8 om fravær af særlige familiemæssige årsager

[2] Kun omfattet af § 8, stk. 1, samt kapitel 7 om omsorgsdage og kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager

[3] Dog ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

[4] **[O.26]**(Til og med 31. december 2027)**[O.26]:** Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.

32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja
33	Trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Nej
35	**[O.26]**Fritvalgsaftalen (05.17)**[O.26]**	Ja	Ja	Ja