Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

KL

FOA

Indholdsfortegnelse **Side**

Kapitel 1. Områdeafgrænsning 4
§ 1. Hvem er omfattet 4
§ 2. Hvor kan man ansættes 4
§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede 6

Kapitel 2. Månedslønnede 6
§ 4. Løn 6
§ 5. Grundløn 7
§ 6. Funktionsløn 8
§ 7. Kvalifikationsløn 10
§ 8. Resultatløn 13
[O.26]§ 9. Fritvalgslønkonto (Gældende fra 1. januar 2028) 13
§ 10. Ansatte ved skoler i Københavns Kommune 14
§ 11. Forskellige overgangsbestemmelser 14
§ 12. Funktionærlov 14
§ 13. Pension 15
§ 14. ATP 18
[O.26]§ 15. Frit valg *(Gældende til og med 31. december 2027)*[O.26] 18
[O.26]§ 15A. Senior fritvalgsordning *(Gældende til og med 31. december 2027)*[O.26] 19
§ 16. Arbejdstid mv. 19
§ 17. Højere individuel arbejdstid 20
§ 18. Barns sygedage 20
§ 19. Tjenestefrihed 21
[O.26]§ 20A. Opsigelse og bortvisning 21
[O.26]§ 20B. Opsigelse og bortvisning Københavns Kommunes kommunale institutioner 24
[O.26]§ 21. Uddannelse og kompetenceudvikling 27
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) 27

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

Kapitel 4. Elever 30
§ 27. Lovgrundlag 30
§ 28. Løn og lønberegning 30
§ 29. Løn til voksenelever 31
§ 30. Sygdom 32
[O.26]§ 31. Pension (Gældende fra 1. april 2027) 32
§ 32. Arbejdstid 32
§ 33. Ophør af uddannelsesaftale 33
§ 34. Øvrige ansættelsesvilkår (elever) 33

Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser 34
§ 35. Ikrafttræden og opsigelse 34

Protokollat 1 – Elever (EUV 1) 35
§ 1. Område 35
§ 2. Løn 35
§ 3. Pension 36
§ 4. Ophør af uddannelsesaftale 36
§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse 36
§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår 36

Protokollat 2 – Forskellige overgangsbestemmelser.....38

Protokollat 3 – Arbejdstidsregler for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes kommunale institutioner40
§ 1. Arbejdstid mv. 40
§ 2. Overarbejde..... 40
§ 3. Tillæg for forskudt arbejdstid 41
§ 4. Weekendgodtgørelse mv. 41
§ 5. Delt tjeneste 42

Protokollat 4 – Uddannelse og kompetenceudvikling 43

Protokollat 5 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob 46
§ 1. Ansat før 1. januar 2013 46
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere..... 46

Protokollat 6 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder 47

Bilag A – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn 49

Bilag B – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) 50

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter:

a) pædagogmedhjælpere, der er fyldt 17 år, og

b) personer, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU), og

c) personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent, og

d) elever under uddannelse til pædagogisk assistent (ordinære), jf. kapitel 4 og

e) elever under uddannelse til pædagogisk assistent (EUV 1), 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) - e):
Ansatte, der er nævnt i litra b og c er herefter i overenskomsten benævnt pædagogisk assistent, da de i overenskomstmæssig sammenhæng behandles ens.

Ved personer, der har gennemført Pædagogisk Grunduddannelse (PGU), forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført den pædagogiske grunduddannelse jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 163 af 7. marts 2008 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik.

Ved pædagogiske assistenter forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent iht. lov om erhvervsuddannelser (for tiden LBK nr 381 af 13/03/2026) samt bekendtgørelse om erhvervsuddannelsen til pædagogisk assistent (for tiden BEK nr 95 af 14/01/2026).

Ved elever forstås elever under den pædagogiske assistentuddannelse, jf. lov om erhvervsuddannelser, dvs. elever som gennemfører uddannelsen som ordinære elever, jf. litra d eller som EUV 1, jf. litra e.

For elever, der gennemfører uddannelse til pædagogisk assistent som EUV 1, gælder bestemmelserne i Protokollat 1. Øvrige elever under den pædagogiske assistentuddannelse følger bestemmelserne i kapitel 4.

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 FOA, 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.

§ 2. Hvor kan man ansættes

Overenskomsten omfatter det i § 1 nævnte personale, som er ansat:

1. ved kommunale daginstitutioner
2. ved selvejende daginstitutioner, hvormed kommunalbestyrelser har indgået aftale i henhold til dagtilbudslovens § 19, stk. 3.
3. ved særlige dagtilbud (specialbørnehaver), jf. barnets lov § 83
4. ved skolefritidsordninger oprettet i henhold til folkeskolelovens § 3, stk. 4.
5. i børnehaveklasser.
6. ved folkeskolen til udførelse af støtteforanstaltninger af praktisk art (støttemedhjælpere).
7. ved selvstændige skoler for vidtgående specialundervisning, herunder skolefritidsordninger, jf. folkeskolelovens § 20, stk. 2.
8. i folkeskolen til udførelse af andre pædagogmedhjælperopgaver.
9. ved undervisningsinstitutioner efter lov om specialundervisning for voksne (bortset fra kostskoler) **i Københavns Kommune**.
10. som støttemedhjælpere (pædagogmedhjælpere), der ansættes til udførelse af praktiske støtteforanstaltninger i **kommunale eller selvejende daginstitutioner** i medfør af bestemmelserne i barnets lov § 32.
11. i kombination af de under pkt. 1 – 10 nævnte funktioner.

Bemærkning:
Overenskomsten dækker parallelt funktioner, omfattet af BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolks Protokollat 1, § 1, stk. 5a, hvor pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter udfører en sådan funktion som en del af deres beskæftigelse. Funktionen omfatter varetagelse af skolernes tilsyn med elever i mellemtimer og i ventetid i forbindelse med befordringsordninger m.v.

I de situationer, hvor en pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent, ansat ved skolen eller skolefritidsordningen efter denne overenskomst, har yderligere timer, som ikke-uddannet skoleassistent, aflønnes disse timer efter nærværende overenskomst.

I situationer, hvor en ikke-uddannet klubassistent har timer som ikke-uddannet skoleassistent, følges BUPL's Protokollat 1, § 1, stk. 5a. **I Københavns Kommunes kommunale institutioner** gælder de tilsvarende regler i overenskomsten for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. (almenområdet).

Støttemedhjælpere:

Støttemedhjælpere er forpligtet til at arbejde ved indtil 2 tjenestesteder ad gangen.

En støttemedhjælper kan arbejde på mere end 2 tjenestesteder ad gangen, såfremt den pågældende er indforstået hermed evt. i form af en aftale herom ved ansættelsen.

Parterne skal henstille til at aftale herom fremgår af ansættelsesbrevet eller i et tillæg hertil.

Støttemedhjælpere forudsættes ansat til kontinuerlig beskæftigelse, men **[O.26]**tidsbegrænset ansættelse kan dog ske i overensstemmelse med § 22, stk. 1, bemærkningen.**[O.26]**

Såfremt den aftalte arbejdstid undtagelsesvis ikke kan udfyldes med støttefunktioner, er støttemedhjælpere forpligtet til beskæftigelse som vikar i daginstitutioner/skolefritidsordninger, dog fortrinsvis den eller de daginstitutioner/skolefritidsordninger, hvortil pågældende er knyttet som støttemedhjælper.

§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte, 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, 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

Elever under pædagogisk assistent uddannelse (ordinære) aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 4.

Stk. 4

Elever under pædagogisk assistent uddannelse (EUV 1) aflønnes med månedsløn, jf. Protokollat 1.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 5,
2. Funktionsløn, jf. § 6,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 7,
4. Resultatløn, jf. § 8 og
5. **[O.26]**Fritvalgsbidrag, jf. § 9**[O.26]**

Stk. 2

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter 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 gennemsnitslønsgaranti (09.21)

Bemærkning:
Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, tidsfrister, rets- og interessetvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede og til ansatte med højere individuel arbejdstid, jf. § 17, beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Til pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der ansættes i kombineret beskæftigelse, jf. § 2, punkt 11, beregnes evt. aftalte tillæg forholdsmæssigt efter samme regler som i stk. 3.

Stk. 5

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

Stk. 6

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

Stk. 7

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 egetbidrag".

§ 5. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet.

Stk. 2

Grundlønnen er:

For ansatte, **bortset fra** Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Stillingsbetegnelse:	*Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000 niveau)*	
	Pr. 1. april 2025	**[O.26]** Pr. 1. april 2027
Pædagogmedhjælpere	13 + 3.272 kr.	13 + 3.800 kr.
Pædagogiske assistenter	20 + 3.200 kr.	20 + 4.200 kr. **[O.26]**

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

For ansatte **ved** Københavns Kommunes kommunale institutioner:

Stillingsbetegnelse:	*Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000 niveau)*	
	Pr. 1. april 2025	**[O.26]** Pr. 1. april 2027
Pædagogmedhjælpere	13 + 2.772 kr.	13 + 3.300 kr.
Pædagogiske assistenter	20 + 3.200 kr.	20 + 4.200 kr. **[O.26]**

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Lønnen til pædagogmedhjælpere under 18 år skal ikke reduceres, jf. § 7, stk. 1, i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

Stk. 3

[O.26]Ændringerne i grundlønstillæg i stk. 2 pr. 1. april 2027 sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.**[O.26]**

§ 6. Funktionsløn

Stk. 1

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

[O.26]*Stk. 2a (Gældende til og med 31. marts 2027)***[O.26]**

Medmindre andet lokalt er aftalt, ydes der et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 12.900 kr. (31/3 2000-niveau) årligt for fuldtidsansatte pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter, der beskæftiges som

1. støttemedhjælpere, eller i
2. handicapdaginstitutioner, herunder hjælpeskolefritidshjem, eller i
3. en institutionsafdeling, der udelukkende modtager handicappede børn, eller i
4. børnehaveklasser og samordnet indskoling (børnehaveklassemedhjælpere), eller ved
5. skoler for vidtgående specialundervisning i henhold til folkeskolelovens § 20, stk. 2.

Lønseddeltekst: Specialtillæg

Bemærkning:
Det nævnte tillæg ydes alene ved de i bestemmelsen nævnte institutioner/afdelinger/klasser/samordnet indskoling/skoler.

[O.26]*Stk. 2b Ansatte ved specialbørnehaver og skoler for vidtgående specialundervisning (Gældende fra 1. april 2027)*

Til ansatte ved nedenstående institutionsformer ydes et årligt funktionstillæg på 11.750 kr. (31/3 2000 niveau):

a) Særlige dagtilbud (specialbørnehaver), jf. barnets lov § 83

b) Selvstændige skoler for vidtgående specialundervisning, jf. folkeskolelovens § 20, stk. 2

Lønseddeltekst: Specialinstitution

Bemærkning:
Tillægget i stk. 2b ydes også til ansatte i skolefritidsordninger ved de i pkt. b) nævnte specialskoler. Tillægget ydes ikke til ansatte, som arbejder i specialklasserækker ved almindelige folkeskoler.

Ansatte som pr. 1. april 2027 oppebærer tillæg iht. stk. 2a omfattes af overgangsordningen i § 2 i Protokollat 2 (Forskellige overgangsbestemmelser). Disse ansatte, som oppebærer et tillæg iht. overgangsordningen, kan ikke samtidig oppebærer et tillæg iht. nærværende stk. 2b.**[O.26]**

[O.26]*Stk. 3 Støttemedhjælper (Gældende fra 1. april 2027)*

Såfremt ledelsen beslutter, at der i relation til et barn med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne konkret er behov for iværksættelse af en støtteforanstaltning af praktisk art, ydes den ansatte et funktionstillæg for varetagelse af denne støtteopgave. Funktionstillægget ydes under hensyn til opgavens omfang, jf. nedenfor:

Støtteopgaver, timer pr. uge	*Årligt tillæg (31/3 2000-niveau)*
1-12 timer	3.250 kr.
13-25 timer	6.350 kr.
26 eller flere timer	9.450 kr.

Lønseddeltekst: Støttemedhjælper

Bemærkning:
Tillægget ydes alene for varetagelse af praktisk støtte.

Idet tillægget i stk. 3 ydes på grundlag af opgavens tidsmæssige omfang, jf. timeintervaller i skemaet ovenfor, foretages der ikke reduktion i tillægget ift. deltidsansatte.

Hvis støtteopgaven iværksættes som en midlertidig foranstaltning, kan funktionstillægget ydes for en afgrænset periode svarende til den tidsmæssige eller opgavebestemte afgrænsning af støtteopgaven. Den ansatte skal orienteres om denne afgrænsning i forbindelse med opgavens iværksættelse.

Ansatte som pr. 1. april 2027 oppebærer tillæg iht. stk. 2a omfattes af overgangsordningen i § 2 i Protokollat 2 (Forskellige overgangsbestemmelser). Disse ansatte, som oppebærer et tillæg iht. overgangsordningen, kan ikke samtidig oppebærer et tillæg iht. nærværende stk. 3.**[O.26]**

Stk. 4

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 til 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 er ydet 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 funktions- og kvalifikationsløn, se bilag A.

§ 7. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

I. Pædagogmedhjælpere

1. Pædagogmedhjælpere, som har 3 års erfaring som pædagogmedhjælper, ydes et tillæg på 3 løntrin + 2.000 kr.

   Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 3 år

2. Pædagogmedhjælpere, som har 7 års erfaring som pædagogmedhjælper, ydes et tillæg på yderligere 1 løntrin **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 1 løntrin + 1.500 kr.)**[O.26]**

   Løndseddeltekst: Erfaringstillæg 7 år

3. Pædagogmedhjælpere, som har 11 års erfaring som pædagogmedhjælper, ydes et tillæg på yderligere 3 løntrin **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 3 løntrin + 3.500 kr.)**[O.26]**

   Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 11 år

Bemærkning:
Oversigt over lønforløbet for pædagogmedhjælpere:

Ansatte **bortset fra** Københavns Kommunes kommunale institutioner:

	Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000 niveau)	
	Pr. 1. april 2025	**[O.26]** Pr. 1. april 2027
Grundløn	13 + 3.272 kr.	13 + 3.800 kr.
3 års erfaring	16 + 5.272 kr.	16 + 5.800 kr.

	Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000 niveau)	
7 års erfaring	17 + 5.272 kr.	17 + 7.300 kr.
11 års erfaring	20 + 5.272 kr.	20 + 10.800 kr. **[O.26]**

Ansatte **ved** Københavns Kommunes kommunale institutioner:

	Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000 niveau)	
	Pr. 1 april 2025	**[O.26]** Pr. 1. april 2027
Grundløn	13 + 2.772 kr.	13 + 3.300 kr.
3 års erfaring	16 + 4.772 kr.	16 + 5.300 kr.
7 års erfaring	17 + 4.772 kr.	17 + 6.800 kr.
11 års erfaring	20 + 4.772 kr.	20 + 10.300 kr. **[O.26]**

II. Pædagogiske assistenter, bortset fra Københavns Kommunes kommunale institutioner

1. Pædagogiske assistenter, som har 3 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på 2 løntrin + 1.400 kr.

   Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 3 år

2. Pædagogiske assistenter, som har 6 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på yderligere 3 løntrin.

   Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 6 år

3. Pædagogiske assistenter, som har 8 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på yderligere 1 løntrin **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 1 løntrin + 3.300 kr.)**[O.26]**.

   Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 8 år.

Bemærkning:
Ved erfaring som pædagogisk assistent medregnes erfaring opnået som pædagogmedhjælper.

Oversigt over lønforløbet for pædagogiske assistenter, **bortset fra** ansatte i Københavns Kommunes kommunale institutioner:

	Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000 niveau)	
	Pr. 1. april 2025	**[O.26]** Pr. 1. april 2027
Grundløn	20 + 3.200 kr.	20 + 4.200 kr.
3 års erfaring	22 + 4.600 kr.	22 + 5.600 kr.
6 års erfaring	25 + 4.600 kr.	25 + 5.600 kr.
8 års erfaring	26 + 4.600 kr.	26 + 8.900 kr. **[O.26]**

III. Pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes kommunale institutioner

1. Pædagogiske assistenter, som har 3 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på 2 løntrin + 900 kr.

   Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 3 år

2. Pædagogiske assistenter, som har 6 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på yderligere 3 løntrin.

   Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 6 år

3. Pædagogiske assistenter, som har 8 års erfaring som pædagogisk assistent, ydes et tillæg på yderligere 1 løntrin **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: løntrin 1 + 3.300 kr.)**[O.26]**

   Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 8 år.

Bemærkning:
Ved erfaring som pædagogisk assistent medregnes erfaring opnået som pædagogmedhjælper.

For ansatte ved Københavns Kommunes kommunale institutioner medregnes som erfaring beskæftigelse som månedslønnet, der er opnået efter 1. april 1990 (inden for overenskomstområdet Københavns Kommunes kommunale institutioner, herunder som ikke-uddannet klubassistent og ikke-uddannet støttepædagog).

Oversigt over lønforløbet for pædagogiske assistenter, der er ansat **ved** Københavns Kommunes kommunale institutioner:

	Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000 niveau)	
	Pr. 1. april 2025	**[O.26]** Pr. 1. april 2027
Grundløn	20 + 3.200 kr.	20 + 4.200 kr.
3 års erfaring	22 + 4.100 kr.	22 + 5.100 kr.
6 års erfaring	25 + 4.100 kr.	25 + 5.100 kr.
8 års erfaring	26 + 4.100 kr.	26 + 8.400 kr. **[O.26]**

Stk. 3

[O.26]Ændringerne i tillæg iht. stk. 2, I, punkt 2 og 3 samt stk. 2, II/III, punkt 3 pr. 1. april 2027 sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.**[O.26]**

Stk. 4

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:
Kvalifikationsløn, der er ydet 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 funktions- og kvalifikationsløn, se bilag A.

§ 8. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

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.

[O.26]§ 9. 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:
> 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 skemaet nedenfor. Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettiget 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.

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (61.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 55, 56 og 57 år	-	2,35 %	2,35 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	0,94 %	2,35 %	3,29 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	1,41 %	2,35 %	3,76 %

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgs-bidrag til seniorer (61.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Fra det medarbej-deren fylder 60 år	1,88 %	2,35 %	4,23 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - senior

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge at hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 13, stk. 2., disponeres som en del af fritvalgslønkontoen, 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 medarbejder, 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).**[O.26]**

§ 10. Ansatte ved skoler i Københavns Kommune

For ansatte ved skoler med arbejde alene på skoledage eller et nærmere fastsat antal årlige arbejdsdage reduceres årslønnen forholdsmæssigt og med udbetaling som 1/12 heraf pr. måned inkl. betaling for ferie og søgnehelligdage.

§ 11. Forskellige overgangsbestemmelser

I Protokollat 2 findes bestemmelser vedr.:

- Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg for pædagogmedhjælpere, der pr. 1. april 1998 overgik til Ny Løn
- Overgangsordning (personlig ordning) for ansatte, som pr. 31. marts 2027 oppebærer et tillæg iht. § 6, stk. 2a.

§ 12. Funktionærlov

For pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 20A og 20B Opsigelse og bortvisning samt § 22 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), under efterindkaldelse (i henhold til funktionærlovens § 6, stk. 2) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

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

§ 13. Pension

[O.26]*Stk. 1(Gældende til og med 31. december 2027)***[O.26]**
Der oprettes pensionsordning for:

1. pædagogmedhjælpere, som
   a) er fyldt 21 år og
   b) har mindst 3 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

   Bemærkning:
   Optjening af pensionskarens går samlet maksimalt 8 år tilbage.
2. pædagogmedhjælpere, som har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU)
3. pædagogiske assistenter
4. pædagogmedhjælpere, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, litra b), i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

I. Pædagogmedhjælpere:

For pædagogmedhjælpere, der omfattes af § 15 (Frit valg), udgør det samlede pensionsbidrag:

- 14,16 %**[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 15,41 %)**[O.26]** af de pensionsgivende løndele, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 15.
- 13,75 %**[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 15,00 %)**[O.26]** af de pensionsgivende løndele, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 15.

For pædagogmedhjælpere, der omfattes af § 15A (Senior fritvalgsordning), og som har ret til pension i henhold til § 13, udgør det samlede pensionsbidrag:

- 16,45 %**[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 17,29 %)**[O.26]** af de pensionsgivende løndele, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 15A.
- 14,16 %**[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 15,00 %)**[O.26]** af de pensionsgivende løndele, hvis den ansatte vælger seniordage, jf. § 15A.

II. Pædagogiske assistenter:

For pædagogiske assistenter, der omfattes af § 15 (Frit valg), udgør det samlede pensionsbidrag:

- 14,16 %**[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 15,91 %)**[O.26]** af de pensionsgivende løndele, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 15.
- 13,75 %**[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 15,00 %)**[O.26]** af de pensionsgivende løndele, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 15.

For pædagogiske assistenter, der omfattes af § 15A (Senior fritvalgsordning), og som har ret til pension i henhold til § 13, udgør det samlede pensionsbidrag:

- 16,45 %**[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 17,79 %)**[O.26]** af de pensionsgivende løndele, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 15A.

- 14,16 %**[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 15,50 %)**[O.26]** af de pensionsgivende løndele, hvis den ansatte vælger seniordage, jf. § 15A.

1/3 af det samlede pensionsbidrag anses for den ansattes egetbidrag.

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

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

Dokumentation for at karenskravet i nr. 4 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/regioner/amter.

Kommunen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå ved beregning af karensperioden.

[O.26]*Stk. 1a (Gældende fra 1. januar 2028)*
Der oprettes pensionsordning for:

1. pædagogmedhjælpere, som
   a) er fyldt 21 år og
   b) har mindst 3 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år.
2. pædagogiske assistenter
3. pædagogmedhjælpere, som har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU)
4. pædagogmedhjælpere, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1a, nr. 1, litra b), i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

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

Optjening af pensionskarens, jf. nr. 1 b), går samlet maksimalt 8 år tilbage.

Dokumentation for at karenskravet i nr. 4 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/regioner/amter.

Kommunen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå ved beregning af karensperioden.**[O.26]**

[O.26]*Stk. 2 (Gældende fra 1. januar 2028)*
Det samlede pensionsbidrag udgør:

I. Pædagogmedhjælpere:

- 15,41 % for ansatte, der ikke omfattes af fritvalgsbidrag for seniorer.
- 15,00 % for ansatte, der har ret til fritvalgsbidrag for seniorer, jf. § 9, stk. 3

af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

II. Pædagogiske assistenter:

- 15,91 % for ansatte, der ikke omfattes af fritvalgsbidrag for seniorer.
- 15,50 % for ansatte, der har ret til fritvalgsbidrag for seniorer, jf. § 9, stk. 3

af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 9 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.**[O.26]**

Stk. 3

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 6, stk. 4, og § 7, stk. 4. Eventuel pension af resultatløn følger af § 8. 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

Kommunen/institutionen indbetaler pensionsbidraget til:

Pen-Sam Gruppen
Jørgen Knudsens Vej 2
3520 Farum
www.pensam.dk

Pensionsbidraget indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

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

Der tilkommer udover de i stk. 1 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

Stk. 5

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1 og/eller ved nedsættelse eller eventuelt bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 6

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

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

Stk. 7
For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et beløb, medmindre den ansatte ønsker beløbet indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved 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.

§ 14. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

[O.26]§ 15. Frit valg *(Gældende til og med 31. december 2027)*[O.26]

Stk. 1
Bestemmelsen gælder for ansatte, der har ret til pension i henhold til § 13, men som ikke omfattes af § 15A (senior fritvalgsordning).

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,75 %)**[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 15,00%)**[O.26]**.

> **[O.26]**Bemærkning:
> En ansat, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 13,75% (Pr. 1. april 2027: 15,00%), kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov i Aftale om fravær om familiemæssige årsager (05.13).**[O.26]**

Stk. 2
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.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3
Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

Stk. 4
Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

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

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

[O.26]§ 15A. Senior fritvalgsordning *(Gældende til og med 31. december 2027)*[O.26]

Stk. 1

Ansatte, som

1. er fyldt 55 år og
2. er omfattet af den i § 13, stk. 1, nævnte pensionsordning,

kan vælge mellem 5 seniordage eller en forhøjelse af pensionsbidraget fra 14,16 % til 16,45 %**[O.26]**(Pr. 1. april 2027: fra 15,00 % til 17,29 % for pædagogmedhjælpere og fra 15,50% til 17,79 % for pædagogiske assistenter)**[O.26]** af de pensionsgivende løndele.

Bemærkning:
Ansatte, der efter aftale mellem parterne, er omfattet af en anden pensionsordning end den i § 13 nævnte pensionsordning, er ligeledes omfattet.

Stk. 2

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

Stk. 3

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.

Stk. 4

De nærmere betingelser for afholdelse af seniordage fremgår af § 22, stk. 2.

§ 16. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner mv. (60.11) gælder, jf. dog stk. 2.

Stk. 2

For pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ansat ved **Københavns Kommunes kommunale institutioner** gælder Protokollat 3.

Stk. 3

Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold (63.01) gælder.

§ 17. 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:
[O.26]Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse.

Den ansatte kan ved jobskifte overgå direkte fra ansættelse med højere individuel arbejdstid hos den tidligere ansættelsesmyndighed til ansættelse med højere individuel arbejdstid hos den nye ansættelsesmyndighed.

Tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation orienteres om indgåede aftaler.**[O.26]**

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).

§ 18. Barns sygedage

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes **[O.26]**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.

[O.26]*Stk. 2*

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.

§ 19. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Bemærkning:
Parterne er enige om, at aftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet vedrørende kompetenceudvikling naturligt giver anledning til at drøfte ekstraordinær tjenestefrihed, jfr. § 19, stk. 2, samt bilag B, punkt 25.

Parterne er endvidere enige om, at bestemmelsen i stk. 2 vedrører de uddannelser, som fremgik af de tidligere gældende love om voksenuddannelsesstøtte (VUS), om orlovsydelser til uddannelse og om arbejdsmarkedsuddannelser. Der er således ikke tale om en udvidelse af bestemmelsens område.

Stk. 3

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

[O.26]§ 20A. Opsigelse og bortvisning

Stk. 1

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

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked eller bortvisning fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse eller bortvisning, jf. stk. 2, underrettes organisationen 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 organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen.

Bemærkning:
Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA, CVR-nummer: 46024516

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

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

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold, eller at bortvisningen er uberettiget. Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Opnås der ikke enighed ved forhandling iht. stk. 4, 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. 6

Klageskrift skal fremsendes senest 6 måneder efter, at kravet om indbringelse for afskedigelsesnævn er fremsat. Hvis der mellem organisationen 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. 7

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

Bemærkning:
Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 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 med lemmer, hvoraf 1 medlem udpeges af KL og 1 medlem udpeges af organisationen, 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. 8

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. punktum, 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 nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 9

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]**

[O.26]§ 20B. Opsigelse og bortvisning Københavns Kommunes kommunale institutioner

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.

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 organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Organisationen 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 organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen.

Bemærkning:
Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA, CVR-nummer: 46024516

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

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

Det er ikke tilstrækkeligt at rette henvendelse til FOA's lokale fagforening (LFS).

Inden en ansat afskediges uden ansøgning, skal der gives FOA adgang til at udtale sig.

Meddelelse om påtænkt afskedigelse ("sindetskrivelse") skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt opsigelsesvarsel, årsagen til opsigelsen og eventuelt kopi af sygelister.

Endelig bemærkes, at de kommunale arbejdsgiverparter har erklæret sig enige i, at mulighed for omplacering naturligt bør overvejes forud for evt. opsigelse af en medarbejder af ikke tilregnelig årsag.

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

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden forinden afskedigelsen finder sted, såfremt organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller såfremt organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedi-

gende 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 organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse eller bortvisning, jf. stk. 5, underrettes organisationen 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 organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen.

> Bemærkning:
> Underretningen til organisationen sker digitalt.
>
> FOA, CVR-nummer: 46024516
>
> Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: foa@foa.dk
>
> Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 7

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold, eller at bortvisningen er uberettiget. Organisationen 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 organisationen 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 organisationen, 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, kapitel 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 organisationen, 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. punktum, 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 nævnet. 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]**

[O.26]§ 21. Uddannelse og kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af Protokollat 4 (Uddannelse og kompetenceudvikling).**[O.26]**

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

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

Aftalerne er oplistet i bilag B.

Bemærkning:
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 institutionen, klubber og skolefritidsordninger samt i børnehaveklasser, ikke i sig selv kan begrunde tidsbegrænset ansættelse af pædagogmedhjælpere.

Bestemmelserne i § 20A og § 20B om afskedigelsesprocedure og afskedigelsesnævn finder ikke anvendelse ved tidsbegrænsede ansættelser.

Stk. 2 Seniordage **[O.26]***(Gældende til og med 31. december 2027)***[O.26]**

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

- 5 dage fra og med det kalenderår vedkommende fylder 55 år.

Bemærkning:
Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet. Seniordage opnås og afvikles efter reglerne om seniordage i senioraftalen. Seniordagene kan ikke konverteres til seniorbonus eller pension efter reglerne i senioraftalen.

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

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Seniordage i alt
Det kalenderår, vedkommende fylder 55, 56 og 57 år	0 dage	5 dage	5 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 58 år	2 dage	5 dage	7 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år.	3 dage	5 dage	8 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	5 dage	9 dage

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

Alder	Seniorfrihed (05.17)	Supplerende seniorfrihed (61.01)	Seniorfrihed i alt
Det kalenderår, vedkommende fylder 55, 56 og 57 år	0 dage	5 dage	5 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 58 år	2 dage	5 dage	7 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år.	3 dage	5 dage	8 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	5 dage	9 dage

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

Stk. 3 Kombinationsansættelse
Pædagogmedhjælpere, der er omfattet af denne overenskomst, er omfattet af Rammeaftale om kombinationsansættelse for ikke-uddannede i kommunerne (41.11) **[O.26]**og Aftale om kombinationsbeskæftigelse som pædagogmedhjælper og ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler (70.12)**[O.26]**.

Stk. 4 Tryghedspulje
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af Tryghedspuljen (05.45)

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

Stk. 5 Fleksjob
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 5.

Stk. 6 Personalegoder
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 6.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1
Timelønnen fastsættes som 1/1924 af årslønnen i henhold til § 5-7.

I **Københavns Kommunes kommunale institutioner** er timelønnen dog:

I tidsrummet 06-17	Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til § 5-7.
I tidsrummet 17-06	Timelønnen er 1/1768 af årslønnen i henhold til § 5-7.

Stk. 2

Der ydes pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der anvises fra et jobcenter, løn for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

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".

§ 24. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for:

Pædagogmedhjælpere, som

a) er fyldt 21 år, og

b) har mindst 52 ugers sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

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

Pædagogmedhjælpere, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 13, samt timelønnede pædagogiske assistenter omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør:

1) For pædagogmedhjælpere: 14,16 %**[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 15,41 %)**[O.26]**

2) For pædagogiske assistenter: 14,16 %**[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 15,91 %)**[O.26]**

af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 13, stk. 4 -7.

§ 25. Opsigelse

Stk. 1

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

Stk. 2

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Timelønnede er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 4, stk. 2 Løn

§ 14 ATP

§ 16 Arbejdstid mv.

§ 22, stk. 3 Kombinationsansættelse fsva. pædagogmedhjælpere

Stk. 2 Generelle ansættelsesvilkår

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

Aftalerne er oplistet i bilag B.

Bemærkning:
Timelønnede har ikke krav på løn under sygdom, men er omfattet af Lov om sygedagpenge (for tiden LBK 1221 af 9. okt. 2025).

Kapitel 4. Elever

§ 27. Lovgrundlag

Dette kapitel omfatter elever som nævnt i § 1, stk. 1, litra d. Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

Bemærkning:
Elever, som gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1, følger bestemmelserne i Protokollat 1.

§ 28. Løn og lønberegning

Stk. 1

Månedslønnen for elever (ordinære) under uddannelse til pædagogisk assistent er:

	Månedsløn (31/3 2000 niveau)	
	Pr. 1. april 2025	**[O.26]** Pr.1. april 2027
Elever, 1.-12. måned:	8.154,20 kr.	8.800 kr.
Elever, 13. og flg. måned:	8.647,25 kr.	9.000 kr. **[O.26]**

Lønseddeltekst: Månedsløn

Overgang fra en sats til en anden sker den 1. i den efterfølgende måned.

Bemærkning:
Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg efter § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn. **[O.26]**Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".**[O.26]**

§ 29. Løn til voksenelever

Stk. 1

Elever aflønnes i uddannelsesforløbet som voksenelev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, jf. stk. 2.

Med 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse forstås i denne sammenhæng, at eleven inden for de seneste 4 år før elevkontraktens indgåelse har været beskæftiget sammenlagt 1 år som:

a) pædagogmedhjælper,

b) dagplejer/gæstedagplejer,

c) omsorgs- og pædagogmedhjælper,

d) klubmedarbejder,

e) legepladsmedarbejder,

f) ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til Protokollat 1 til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.

g) pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold.

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

Ansættelse som elev medregnes ikke.

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

Stk. 2

Lønnen for voksenelever er løntrin 13 + 3.272 kr. **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: løntrin 13 + 3.800 kr.)**[O.26]** årligt (31/3 2000-niveau).

Lønnen for voksenelever ansat i Københavns Kommunes kommunale institutioner, der er under uddannelse til pædagogisk assistent, er løntrin 13 + 2.772 kr. **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: løntrin 13 + 3.300 kr.)**[O.26]** årligt (31/3 2000-niveau).

> Bemærkning:
> Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg efter § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

Stk. 3

Kommunen/institutionen kan herudover beslutte at aflønne elever, der ved elevforholdets start er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, med voksenelevløn.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 30. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

[O.26]§ 31. Pension (Gældende fra 1. april 2027)

Stk. 1 Ordinære elever

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PenSam Gruppen for elever, som:

a) er fyldt 18 år, og
b) har mindst 6 måneders beskæftigelse under overenskomsten, som elev hos ansættelsesmyndigheden.

Det samlede pensionsbidrag udgør 6,00% af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i måneden efter at betingelserne er opfyldt.

Stk. 2 Voksenelever

For voksenelever gælder, at ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PenSam Gruppen med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 6,00% af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 3

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Gruppen månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.**[O.26]**

§ 32. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2

Elever efter denne overenskomst er omfattet af de samme regler om tilrettelæggelse af tjenestensen og opgørelse af arbejdstiden, som gælder for det pædagogiske personale ansat på praktikstedet.

> Bemærkning:
> Opmærksomheden henledes på arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om, hvilke tidsrum elever under 18 år må arbejde.
>
> For elever aflønnet efter §§ 28 og 29 inkluderer lønnen godtgørelse for arbejde i aften-, nat- og weekendperioden.

Stk. 3

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

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

§ 33. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes organisationen skriftligt herom.

> Bemærkning:
> Underretning til organisationen sker digitalt.
>
> Underretningen sendes til:
>
> FOA, CVR-nummer: 46024516
>
> Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: foa@foa.dk
>
> Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere eleven.

§ 34. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2 (månedslønnede):

§ 13 ATP

[O.26]§ 9, stk. 2 Fritvalgsbidrag**[O.26]**

[O.26]§ 9, stk. 3 Fritvalgsbidrag for seniorer med undtagelse af supplerende bidrag**[O.26]**

§ 18 Barns sygedage

§ 19, stk. 1 Tjenestefrihed

[O.26]§ 22, stk. 2a Seniorfrihed med undtagelse af supplerende seniorfrihed**[O.26]**

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06)
2. Aftale om befordringsgodtgørelse for elever (28.01)

> Bemærkning:
> Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interessetvister og gennemsnistløngaranti i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk personale (09.06).

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

Aftalerne i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplistet i bilag B.

Stk. 4 Ferie

Ferie afholdes i videst muligt omfang uden for praktikperioden.

Bemærkning:
Praktiktjenesten reduceres op til i alt 6 uger i det omfang, den pågældende afholder ferie, jf. ferieaftalen (05.12) eller 6. ferieuge, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. (05.11). Dette gælder, uanset om ferien eller 6. ferieuge afholdes med eller uden løn.

Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

§ 35. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra den 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, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 3. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA

Kim Henriksen

Kathrine Wibe-Nielsen

Protokollat 1 – Elever (EUV 1)

§ 1. Område

Dette protokollat omfatter elever som nævnt i overenskomstens § 1, stk. 1, litra e.

Protokollat omfatter ansatte pædagogmedhjælpere,

- der i overensstemmelse med overenskomstens § 19, stk. 2, er bevilget tjenestefri med henblik på optagelse og gennemførelse af uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 iht. reglerne om erhvervsuddannelse for voksne, og
- som er berettiget til godtgørelse i henhold til lov om arbejdsgivernes uddannelsesbidrag (for tiden LBK nr 1046 af 18/08/2025).

> Bemærkning:
> Uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 er reguleret ved lov om erhvervsuddannelser (for tiden LBK nr 381 af 13/03/2026) samt bekendtgørelse om erhvervsuddannelsen til pædagogisk assistent (for tiden BEK nr 95 af 14/01/2026).

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

§ 2. Løn

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

Ved fravær på under en dag udbetales et forholdsmæssigt beløb.

Områdegruppe:	*Løn (31/3 2000-niveau)*	
	1. april 2015	
	pr. dag	pr. uge
0	759 kr.	3.797 kr.
1	772 kr.	3.861 kr.
2	783 kr.	3.913 kr.
3	799 kr.	3.994 kr.
4	810 kr.	4.048 kr.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Lønnen er ikke-pensionsgivende, jf. dog § 3.

Nærværende bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

> Bemærkning:
> Dagssats vælges, såfremt uddannelsen er tilrettelagt således, at den ansatte delvist følger uddannelsen og delvist arbejder i løbet af ugen.

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

§ 3. Pension

For pædagogmedhjælpere, der gennemgår uddannelse til pædagogisk assistent som EUV 1, jf. § 1, indbetales under uddannelsen det pensionsbidrag, som den pågældende oppebar forud for uddannelsens påbegyndelse. Indbetaling sker som anført i overenskomstens § 13, stk. 4.

Bemærkning:
Såfremt pædagogmedhjælperen forud for uddannelsens påbegyndelse har valgt kontant udbetaling iht. overenskomstens § 15 (Frit valg) opretholdes dette valg under uddannelsen.

§ 4. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes organisationen skriftligt herom.

Bemærkning:
Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes til:

FOA, CVR-nummer: 46024516

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

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

§ 5. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse

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

§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår følger af kapitel 2 i Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, dog med undtagelse af overenskomstens §§ 4 - 8 samt §§ 16, 20A og 20B.

København, den 3. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA

Kim Henriksen

Kathrine Wibe-Nielsen

Protokollat 2 – Forskellige overgangsbestemmelser

§ 1. Overgangsbestemmelser for ansatte, der pr. 1. april 1998 overgik til Ny Løn

1. Pædagogmedhjælpere, der er ansat pr. 31. marts 1998 og overgår til nye lønformer pr. 1. april 1998, 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.

2. Lønnen pr. 1. april 1998 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.

3. Med virkning fra den 1. april 1998 ydes der som overgangsordning til allerede ansatte pædagogmedhjælpere et overgangstillæg således:
   a) Pædagogmedhjælpere på løntrin 13 ydes et ikke-pensionsgivende personligt overgangstillæg på 4.200 kr. (31/3 2000-niveau) årligt.
   b) Pædagogmedhjælpere på løntrin 12 ydes et ikke-pensionsgivende personligt overgangstillæg på 1.200 kr. (31/3 2000-niveau) årligt.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i kvalifikations- og funktionsløn og udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

> Bemærkning:
> Ad pkt. 1.: Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

[O.26]§ 2. Overgangsordning - overenskomstens § 6, stk. 2a

Stk. 1

Ansatte, som pr. 31. marts 2027 oppebærer et tillæg iht. overenskomstens § 6, stk. 2a, bevarer dette tillæg som en personlig ordning, når bestemmelsen i § 6, stk. 2a, falder bort d. 1. april 2027. Tillægget opretholdes i forhold til den pågældende, så længe medarbejderen uden ophold varetager den funktion, som tillægget er knyttet til.

Stk. 2

Ansatte med personlig ordning, jf. stk. 1, kan ikke samtidig hermed oppebære tillæg efter overenskomstens § 6, stk. 2b, eller § 6, stk. 3.**[O.26]**

København, den 3. november 2026

For
KL
Michael Ziegler
Lars Ørskov Schmidt

For
FOA
Kim Henriksen
Kathrine Wibe-Nielsen

Protokollat 3 – Arbejdstidsregler for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes kommunale institutioner

§ 1. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer, der ved lokal aftale så vidt muligt tilrettelægges således at det gennemsnitlige antal arbejdsdage andrager 5 pr. uge.

Stk. 2

For hver fulde 37 timers tjeneste, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling er udført i tiden kl. 17.00 - 06.00, ydes der 3 timers frihed.

Stk. 3

Den indtjente frihed afvikles ved tildeling af hele arbejdsfri dage, dvs. dage på hvilke der skulle have været udført tjeneste.

Stk. 4

Ved tildeling af sådanne fridage nedsættes den indtjente frihed med den tid, hvori der skulle have været udført tjeneste den pågældende dag. Såfremt der ikke var fastsat en bestemt arbejdstid nedsættes den indtjente frihed med 7,4 timer.

Stk. 5

Regnskabet over indtjent frihed opgøres en gang årligt for perioden 1. oktober - 30. september. Fratræder den ansatte indenfor perioden, opgøres regnskabet dog inden fratrædelsen.

Stk. 6

Den efter stk. 2 indtjente frihed skal være endeligt afviklet senest 31. marts det efterfølgende år. Såfremt friheden ikke er afviklet inden nævnte frist, ydes der for tilgodehavende indtjent frihed betaling efter satserne for overarbejde på udbetalings-tidspunktet.

Stk. 7

Såfremt der må ændres i normaltjenestens beliggenhed i forhold til den i tjenesteliste fastlagte, skal der gives et varsel på mindst 72 timer. Hvis dette varsel ikke overholdes ydes der en ikke-pensionsgivende godtgørelse for de omlagte timer på kr. 30,77 (31/3 2000-niveau).

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteliste ikke skulle være i tjeneste, men efter ændringen bliver normaltjenestetimer.

§ 2. Overarbejde

Stk. 1

For beordret overarbejde (dvs. tjeneste, der er pålagt en ansat ud over pågældendes højeste arbejdstid for normperioden) ydes betaling efter nedenstående regler:

Overarbejdsbetalingen pr. time beregnes på grundlag af en sats, der fremkommer ved at dividere løntrinnets årsløn med 1924.

Stk. 2

For overarbejde, der ikke godtgøres med fritid, ydes de i stk. 1 nævnte satser med tillæg af henholdsvis 50% og 100%.

De ved tillæg af 50% beregnede satser ydes for de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør på ugens 5 første hverdage (mandag-fredag) samt for de 2 første overarbejdstimer, som præsteres på lørdage før kl. 12.

De ved tillæg af 100% beregnede satser ydes for andet overarbejde.

Stk. 3

For beordret overarbejde, der godtgøres med fritid, ydes pr. time – ud over den nævnte fritid – tillæggene på henholdsvis 50% og 100% som nævnt i stk. 1.

Anvendelsen af satserne sker i overensstemmelse med de i stk. 1 nævnte regler.

Stk. 4

Satser i henhold til stk. 2 og 3 ydes efter den ansattes lønmæssige og stedtillægsmæssige placering den 1. i den måned, hvori overarbejdsbetalingen kommer til udbetaling.

Stk. 5

Når en ansat tilsiges til at udføre overarbejde, skal dette meddeles vedkommende dagen forud. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 27,84 (31/3 2000-niveau).

§ 3. Tillæg for forskudt arbejdstid

Stk. 1

For arbejde på hverdage mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 samt lørdage fra kl. 00.00 til 06.00 betales et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 19,47 pr. time (31/3 2000-niveau)(forskudttidsbetaling).

Bemærkning:
Gælder ikke mandage i tidsrummet kl. 00.00 til 06.00, jf. § 5, stk. 2.

Stk. 2

Tillæg efter stk. 1 ydes i henhold til de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler.

§ 4. Weekendgodtgørelse mv.

Stk. 1

For arbejde i tidsrummet fra lørdage kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage betales et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 42,57 pr. time (31/3 2000-niveau) (weekendtillæg).

Stk. 2

For arbejde efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag samt for arbejde på 1. maj i tidsrummet kl. 00.00 – 24.00 betales alene tillæg efter stk. 1.

Stk. 3

Tillæggene efter stk. 2 ydes i henhold til de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler.

§ 5. Delt tjeneste

Stk. 1

Ansatte, hvis tjeneste er delt, således at den strækker sig ud over 11 timer regnet fra første tjenesteafsnits påbegyndelse til sidste tjenesteafsnits afslutning, oppebærer en ikke-pensionsgivende godtgørelse på kr. 5,55 pr. time (31/3 2000-niveau).

Stk. 2

Godtgørelsen ydes for samtlige timer, der strækker sig ud over 11 timer, således at også mellemliggende tjenestefri timer medregnes. Godtgørelsen beregnes pr. påbegyndt halve time.

København, den 3. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA

Kim Henriksen

Kathrine Wibe-Nielsen

Protokollat 4 – Uddannelse og kompetenceudvikling

Indledning

Dette protokollat har til hensigt at styrke indsatsen omkring medarbejdernes faglige udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling med udgangspunkt i arbejdspladsens og medarbejdernes kompetencebehov.

Protokollatet samler centrale aftaler og initiativer om uddannelse og kompetenceudvikling. Det giver et samlet overblik over de overenskomstaftalte muligheder, der eksisterer, og skal kunne fungere som et redskab for den lokale dialog.

Målet er at gøre det enkelt og gennemskueligt at drøfte, aftale og planlægge uddannelse og kompetenceudvikling.

Dialog om det strategiske sigte og de individuelle behov

For at gøre arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling relevant for medarbejderne og arbejdspladserne er det hensigtsmæssigt, at indsatserne tager udgangspunkt i et overordnet sigte på aktuelle og fremtidige kompetencebehov på arbejdspladserne og til arbejdslivet. I arbejdet med at skabe retning med udgangspunkt i udviklingsbehovene, er den lokale dialog et væsentligt element.

Den lokale dialog kan både foregå blandt ledere, medarbejdere og tillidsrepræsentanter og i MED-udvalg. Hvis de lokale parter oplever det relevant, kan den lokale faglige organisation inddrages i dialogen.

Det lokale arbejde med at styrke mulighederne for uddannelse og kompetenceudvikling skal ses som et af flere elementer i udviklingen af opgaveløsningen og kvaliteten i den kommunale velfærd.

En god dialog om udviklingsbehov kan eksempelvis tage afsæt i, hvilke kompetencer den enkelte arbejdsplads eller kommune har brug for både på kort og lang sigt, samt hvordan faglig udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling kan styrke kvaliteten i opgaveløsningen.

Den årlige medarbejderudviklingssamtale er et godt udgangspunkt for den individuelle dialog om medarbejderens ønsker og behov for faglig udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling.

I samtalen kan lederen og medarbejderen helt konkret aftale, hvilke udviklingsaktiviteter der igangsættes, herunder uddannelse og kompetenceudvikling. For at understøtte dette kan samtalen evt. følges op af en skriftlig udviklingsplan.

Medarbejderudviklingssamtalen er også et godt udgangspunkt for lederen til at sikre sammenhæng mellem arbejdspladsens faglige udviklingsbehov og medarbejdernes ønsker til faglig udvikling.

Til understøttelse af det lokale arbejde med udviklingsmål, uddannelse og kompetenceudvikling er nedenfor angivet overenskomstens gældende bestemmelser og aftaler vedr. uddannelse og kompetenceudvikling.

1. Aftale om Kompetenceudvikling

Aftale om Kompetenceudvikling indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.31) er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

Aftale om Kompetenceudvikling fastlægger rammer for, hvordan kompetenceudvikling drøftes på arbejdspladsen, herunder medarbejderudviklingssamtalen (MUS). Dette indebærer bl.a., at der på arbejdspladsen – i dialog mellem medarbejder og ledelse – opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere. Aftalen har fokus på, at kompetenceudvikling både understøtter opgaveløsningen og bidrager til medarbejdernes faglige udvikling.

Kompetenceudvikling tager udgangspunkt i arbejdspladsens behov og indgår som en del af den løbende dialog mellem leder og medarbejder blandt andet i forbindelse med MUS. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan fx omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver eller praksisnære læringsforløb på arbejdspladsen.

2. Den Kommunale Kompetencefond

Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32) er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at understøtte løbende kompetenceudvikling har parterne etableret Den Kommunale Kompetencefond. Den Kommunale Kompetencefond giver mulighed for at opnå økonomisk støtte til kurser og uddannelser, så medarbejdere kan udvikle sine kompetencer. Samtidig er målet at styrke kvaliteten i den kommunale opgaveløsning og skabe gode udviklingsmuligheder for den enkelte på arbejdsmarkedet.

Medarbejderen kan søge støtte til både grundlæggende kompetencer, efteruddannelse, videreuddannelse og specialisering. Den enkelte medarbejder kan søge op til 30.000 kr. pr. 12 løbende måneder primært til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Til masteruddannelser kan der i overenskomstperioden søges op til 50.000 kr. pr. løbende måneder.

Der ansøges via **www.denkommunalekompetencefond.dk**, og ansøgningen skal underskrives af medarbejderen, dennes leder og tillidsrepræsentant.

KL og FOA har samtidig aftalt, at en række faglige temaer, som er særligt relevante, i perioden støttes med et særskilt tilskud, hvor der også kan opnås tilskud til vikardækning.

Læs mere om mulighederne, øvrige regler og hvordan der ansøges, her: www.denkommunalekompetencefond.dk

3. Uddannelsesløft fra Ufaglært til faglært

Aftale om Uddannelsesløft fra Ufaglært til Faglært, aftalt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at understøtte, at flere ufaglærte tager en uddannelse til faglært niveau, har parterne etableret Ufaglært til Faglært-puljen.

Puljen giver mulighed for økonomisk støtte til et uddannelsesløft fra ufaglært til faglært og skal gøre det lettere at komme i gang med en uddannelse. Puljens formål er at fjerne økonomiske barrierer, så flere medarbejdere får mulighed for at tage en faglig uddannelse.

Tager medarbejderen en fuld erhvervsuddannelse, giver puljen et tilskud svarende til differencen mellem elevlønnen og den ordinære løn og pension.

Tager medarbejderen et meritgivende forløb på-vej-mod faglært niveau, modtager arbejdspladsen tilskud til vikardækning ud fra en fast takst.

Uddannelsesløftet er målrettet ufaglærte og faglærte, som endnu ikke har opnået højeste faglærte niveau inden for faget.

Læs mere om puljen her: Ufaglært til faglært pulje | VPT.

4. Bedre til ord, tal og IT

Indsatsen Bedre til ord, tal og IT er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at styrke medarbejdernes basale færdigheder indenfor dansk, matematik og IT har parterne etableret indsatsen Bedre til ord, tal og IT. Formålet med indsatsen er at tilbyde Forberedende Voksenundervisningsforløb til medarbejdere, der kan styrke deres kompetencer inden for dansk/ordblindeundervisning, matematik og IT.

Indsatsen yder tilskud til vikardækning eller lønrefusion i forbindelse med screening og efterfølgende kurser. En styrkelse af medarbejderens basale færdigheder er ofte en god trædesten og/eller forudsætning for videre kompetenceudvikling.

5. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling

Aftale om Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling, aftalt mellem KL, FOA, 3F og HK er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at sikre udbredelse af relevant information og vejledning omkring muligheder og de økonomiske vilkår ifm. uddannelse og kompetenceudvikling, har parterne etableret Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling understøtter de lokale parter, herunder ledere og medarbejdere i at planlægge og gennemføre relevante uddannelsesindsatser. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling inddrager desuden andre relevante aktører, herunder de lokale faglige organisationer og uddannelsesudbydere. Læs mere eller rekvirer et oplæg fra Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling her: Den opsøgende indsats for kommunal uddannelse og kompetenceudvikling.

Protokollat 5 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For medarbejdere ansat 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 3. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA

Kim Henriksen

Kathrine Wibe-Nielsen

Protokollat 6 – 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.

Lønafledte 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 jfr. 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 jfr. 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 3. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA

Kim Henriksen

Kathrine Wibe-Nielsen

Bilag A – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

- Brugergruppens sammensætning, forældre/børn.
- Styrelsesmæssige forhold (opgaver i forhold til institutionsbestyrelse, forældrebestyrelse o.lign.)
- Opgaver i forhold til særlige børne-/ungegrupper (handicappede, lokalområde o.lign. herunder tosprogede medhjælpere).
- Institutionens åbningstider (ex atypisk åbningstid, herunder døgnåbning).
- Fysiske/geografiske rammer (ex skov- og busbørnehaver).
- Særlige arbejdsopgaver.
- Stillingens indhold, grader af ansvar.
- Varetagelse af pædagogopgaver (der sigtes til særlige pædagogiske arbejdsopgaver eller ansvarsområder).

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

- Erfaring (som kan måles på flere måder):
  - inden for fagområdet (eksempelvis inden for dagplejen)
  - uden for faget
  - på arbejdsstedet
  - fra flere arbejdssteder inden for kommunen
  - med særlige arbejdsopgaver
- Relevant uddannelse og relevant efteruddannelse/kursusvirksomhed, herunder AMU-kurser.
- Specialviden, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner (fleksibilitet), ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg.

De følgende eksempler er ikke egnede som selvstændige kriterier, men bør højst supplere ovennævnte kriterier:

- Samarbejdsevne
- Selvstændighed
- Engagement
- Kreativitet.

Bilag B – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?	Omfatter elever?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Nej	Ja[1]
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	Ja
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	Ja
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[2]	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[3]
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja	Ja[4]
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja[5]	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja[6]	Ja[7]
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

[1] Se § 32 for supplerende bestemmelse.

[2] Se § 22 for supplerende bemærkning.

[3] Se § 34 for supplerende bestemmelse.

[4] Se § 34 for supplerende bestemmelse.

[5] Kun omfattet af Kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager.

[6] Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

[7] Kun omfattet af bestemmelser om seniordage

	Aftale og nr.	**Omfatter måneds-lønnede?**	**Omfatter timeløn-nede?**	**Omfatter elever?**
30	Kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja
33	Trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønfor-handlinger (04.39)	Ja	Ja	Ja
[O.26] 35	Fritvalgsaftalen (05.17)	Ja	Ja	Ja**[O.26]**