

BILAG TIL FOA FÆLLES PROTOKOL

11. MARTS 2026

Initiativer vedr. uddannelse og kompetenceudvikling

Initiativ 1: Nyt samlende protokollat om uddannelse og kompetenceudvikling

Med det formål at styrke det lokale arbejde med uddannelse og kompetenceudvikling, har parterne udarbejdet et nyt uddannelsesprotokollat, som samler bestemmelser og initiativer. Formålet er at skabe bedre overblik over aftaler og initiativer, og derved skabe et bedre udgangspunkt for dialog om og igangsættelse af uddannelse og kompetenceudvikling med udgangspunkt i arbejdspladsens og medarbejdernes fortsatte udvikling. Protokollat vedlægges evt. som bilag

Initiativ 2: Særligt relevante faglige temaer med vikardækning i Den Kommunale Kompetencefond.

For at understøtte faglig udvikling indenfor en række udvalgte faglige temaer, vil det i overenskomstperioden være muligt at søge et tilskud med vikardækning/lønrefusion til fortrinsvist AMU-kurser indenfor udvalgte temaer i Den Kommunale Kompetencefond. Parterne ønsker med dette tiltag at understøtte kompetenceudvikling indenfor temaer/reformspor, der er særligt relevante på de enkelte fagområder samt at gøre det lettere for ledere og medarbejdere at skabe overblik eller søge inspiration til relevant uddannelse og kompetenceudvikling.

Parterne kan i overenskomstperioden tilpasse muligheden for vikardækning.

Initiativ 3: Styrket mulighed for brug af Ufaglært til faglært-puljen

KL og FOA ønsker at styrke mulighederne for at gøre brug af Ufaglært til faglært-puljen, som har til formål at understøtte at flere ufaglærte kan gå i gang med en faglært uddannelse eller uddannelse på-vej-til faglært. Parterne er derfor enige om følgende ændringer i puljen:

Faglært uddannelse (EUV):

- Nedsættelse af anciennitetskrav fra 1 år til 6 måneder. Dog minimum svarende til 3 måneder fuldtid.
- Ifm. forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026, hvor der er aftalt pension til elever, drøfter parterne i perioden, om det giver anledning til ændringer i tilskuddet i Ufaglært til faglært-puljen
- Hvis alderskravet for adgang til EUV nedsættes i erhvervsuddannelsesloven i perioden, drøfter parterne om det skal have betydning for Ufaglært til Faglært-puljen

På-vej-til-puljen:

- Nedsættelse af alderskrav fra 25 år til 18 år
- Nedsættelse af anciennitetskrav fra 1 år til 6 måneder
- Forhøjelse af taksten til vikardækning/lønrefusion ved på-vej-til forløb

Initiativ 4: Videreførelse af Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling

Med det formål fortsat at understøtte de lokale arbejdspladsers videre arbejde med uddannelse og kompetenceudvikling videreføres Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling i perioden.

Indsatsen skal i overenskomstperioden fortsat sikre udbredelse af relevant information og vejledning om efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling generelt samt vejlede omkring muligheder og de økonomiske vilkår, der følger med puljer, herunder de særlige indsatser Bedre til ord, tal og IT samt Ufaglært til Faglært under Den Kommunale Kompetencefond.

Indsatsen skal i perioden have fokus på arbejdspladsnære aktiviteter, der understøtter de kommunale arbejdspladssers behov og arbejde med uddannelse og kompetenceudvikling.

Der afsættes 4,5 mio. kr. årligt til videreførelse af indsatsen. Indsatsen finansieres af FOA's Ufaglært til Faglært pulje

Initiativ 5: Videreførelse af Protokollat 4 i SOSU – ret til uddannelsesaftale for de ikke-uddannede

For at bidrage til at forbedre kommunernes muligheder for at rekruttere uddannede medarbejdere til ældreomsorgen mv. er overenskomstparterne enige om at protokollat 4 videreføres i perioden

Initiativ 6: Rekruttering af husassistenter ind på social- og sundhedsuddannelse

Parterne er enige om, at der blandt gruppen af husassistenter på ældreområdet kan være et rekrutteringspotentiale ift. social- og sundhedsuddannelserne.

Der er enighed om, at arbejdsgiver som led i rekrutteringsindsatsen i perioden skal kunne tilbyde husassistenter på ældreområdet uddannelsen til social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent på vokselevløen.

Ordningen gælder for perioden 1. april 2026 – 31. marts 2029. Ordningen skal betragtes som endelig bortfaldet ved udløbet af overenskomstperioden, medmindre andet aftales.

Med virkning pr. 1. april 2026 indføres følgende to punkter under opstillingen i § 30, stk. 1 i Overenskomst for social- og sundhedspersonale:

- Som husassistenter inden for ældreområdet
- Som ikke-faglært ansat beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el.lign. inden for ældreområdet

Parterne vil i perioden sætte fokus på muligheden via Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling.

Initiativ 7: Pulje på dagplejeområdet

Parterne er enige om at etablere en særlig pulje for dagplejerne i Den Kommunale Kompetencefond baseret på erfaringerne fra OK24-projektet om barrierer og muligheder for deltagelse i uddannelse og kompetenceudvikling blandt dagplejere. Puljen yder tilskud til kurser og vikardækning inden for udvalgte temaer og kursustyper.

Initiativ 8: Formidling af tilrettelæggelsesmuligheder af uddannelse og kompetenceudvikling i dagplejen

KL og FOA er enige om at etablere et projekt, der med udgangspunkt i erfaringer fra OK24-projektet 'Bedre mulighed for deltagelse i uddannelse og kompetenceudvikling', skal formidle projektets fund om tilrettelæggelsesmuligheder af uddannelse og kompetenceudvikling i dagplejen.

Formålet med projektet er at informere om tilrettelæggelsesmuligheder, der kan inspirere til et styrket arbejde med uddannelse og kompetenceudvikling i dagplejen. Projektet skal omsætte den tidligere opnåede viden til anvendelige og handlingsorienterede redskaber, der kan understøtte kommunernes konkrete planlægning og gennemførelse af uddannelse og kompetenceudvikling i dagplejen.

Under forudsætning af at parterne kan opnå den fornødne bevilling i AUA afsættes 800.000 kr.

Initiativ 9: Flere veje til at blive faglært

FOA og KL er enige om, at gode og attraktive veje til at blive faglært bidrager til at styrke rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse af medarbejdere på velfærdsområderne. Parterne er enige om, at meritgivende arbejdsmarkedsuddannelser (på-vej-til-faglært forløb) er et vigtigt element i at skabe enkle og attraktive veje fra ufaglært til faglært. Det giver mulighed for, at medarbejdere med forskellige uddannelseserfaringer, forudsætninger og læringsbehov kan tilegne sig nye, faglige kompetencer og samtidig tage hul på en faglært uddannelse. KL og FOA er derfor enige om at arbejde aktivt i de relevante faglige udvalg for at udvikle, styrke og udbrede sådanne uddannelsesveje.

Initiativ 10: Udbredelse af viden om initiativer vedr. uddannelse og kompetenceudvikling

KL og FOA er enige om at etablere et projekt, der skal udarbejde kommunikationsmaterialer med det formål at understøtte udvalgte initiativer ovenfor.

I projektet udarbejdes bl.a. materiale pba. de aftalte temaer og tilskudsmuligheder i initiativ 2 og 5. Materialet skal bidrage til de lokale arbejdspladser overblik over muligheder for kompetenceudvikling og tilhørende tilskudsmuligheder. Materialet formidles af Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling.

[Ydermere er parterne enige om at udarbejde informerende artikler om initiativ 1 om uddannelsesprotokollat og dettes mulighed for at skabe overblik for den enkelte leder, TR og medarbejder over gældende aftaler og bestemmelser vedr. uddannelse og kompetenceudvikling.]

Projektet skal udover ovenstående sikre en modtagervenlig adgang til uddybende information om ovenstående samt sikre letforståelig og handlingsrettet vejledning. Det er forventningen dette kan ske gennem fælles hjemmeside.

Under forudsætning af at parterne kan opnå den fornødne bevilling i AUA afsættes 2.000.000 kr.

Protokollat om Uddannelse og kompetenceudvikling

Henvisning fra overenskomsten til uddannelsesprotokollatet:

§ [X] Uddannelse og kompetenceudvikling. Indsættes som selvstændig § inden ”Øvrige ansættelsesvilkår” (månedslønnede).

Stk. 1: Protokollat om uddannelse og kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af protokollat X: Uddannelse og kompetenceudvikling.

Bemærkning (indsættes ved fællesoverenskomster): De enkelte aftaler og indsatser i uddannelsesprotokollatet, følger hvad der er aftalt mellem KL og den faglige organisation, der er part i denne overenskomst.

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.denkommunale-kompetencefond.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: 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](#).

Overenskomst for ledere og mellemledere på ældre- og sundhedsområdet mv., tekniske servicechefer, rengøringsledere/-chefer

KL

FOA

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Hvem er omfattet	10
§ 2. Løn	11
§ 3. Grundløn	11
§ 4. Funktionsløn	12
§ 5. Kvalifikationsløn	13
§ 6. Resultatløn	13
§ 7. Lønaftaler for ledere	13
§ 8. Fritvalgslønkonto (gældende fra den 1. januar 2028)	14
§ 9. Funktionærlov	14
§ 10. Pension	15
§ 11. ATP	16
§ 12. Frit valg (gældende til 31. december 2027)	16
§ 13. Arbejdstid	16
§ 14. Barns sygdom	17
§ 15. Tjenestefrihed	17
§ 16. Opsigelse	17
§ 17. Uddannelse og kompetenceudvikling	19
§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår	19
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse	20
Protokollat 1 – Uddannelse og kompetenceudvikling.....	21
Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	22
Bilag A - Vejledning om lønfastlæggelse for ledere og mellemledere	24
Bilag B - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	25

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

1. Ledere og mellemledere, som er ansat inden for ældre- og sundhedsområdet.
2. Ledere og mellemledere på det specialiserede socialområde, der har gennemført uddannelsen som social- og sundhedsassistent.
3. Teknisk servicechefer
4. Rengøringsledere/-chefer

Stk. 2

Overenskomsten omfatter de i stk. 1 nævnte personer, som er ansat:

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne, 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.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke personer, der

1. ansættes i administrative stillinger, der er dækket af andre overenskomster/aftaler, eller
2. ansættes i leder-/mellemliderstillinger, hvor varetagelsen af stillingens arbejds- og ansvarsområde forudsætter en specifik mellemlange videregående uddannelse.

Bemærkning:

Som eksempler på specifikke mellemlange videregående uddannelser kan nævnes sygeplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, (social)pædagoger eller socialrådgivere.

Lederstillinger efter denne overenskomst forudsættes ud over faglige ledelsesopgaver og personaleledelse at indeholde nogle af følgende elementer:

Administrativ ledelse, økonomisk ansvar, ansvar for tjenestetilrettelæggelse og ressourcefordeling og lignende.

Stk. 3

Tjenestemænd og tjenestemænd på rådighedsløn.

§ 2. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Ledere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02).
2. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (09.21).

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

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

§ 3. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder.

Bemærkning:

Grundlønnen dækker arbejde, som grundløn og dispositionstillæg hidtil har dækket.

Stk. 2

Grundlønninger for ledere er:

Løntrin	Årlig tillæg (31/1 2000-niveau)
32	948
36	948
39	9.448
42	948
45	948
47	3.948
48	948

Løntrin	Årlig tillæg (31/1 2000-niveau)
49	948
50	

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

Løntrin 32 og 36 kan alene anvendes til tekniske servicechefer og rengøringsledere/-chefer.

Indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, omfang, indhold og ansvarsområde.

Bemærkning:

Vejledning om lønfastlæggelse for ledere og mellemledere, se Bilag A.

Ved besættelse af lederstillinger skal lønnen så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interesselister i Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02).

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), 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.

Bemærkning:

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

Ved fastsættelse af tillæggets størrelse indgår en konkret vurdering af niveau, kvalitet og kvantitet i funktionen.

Stk. 2

Såfremt lederen pålægges en rådighedsforpligtelse, ud over hvad der kan forventes inden for grundlønnen, kan der indgås aftale om funktionsløn.

Bemærkning:

En eventuel lokal uenighed skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interesselister i Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02).

Stk. 3

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper eller enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Lønseddeltekst: Funktionsløn

Bemærkning til stk. 1 og 2:
Midlertidig lønforbedring 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.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

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

§ 6. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundlønnen og eventuelle tillæg. 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 et engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, men det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelsen 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.

§ 7. Lønftaler for ledere

Stk. 1

Grundløn og funktionstillæg, der knytter sig til stillingen, fastsættes efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og FOA.

Stk. 2

Forslag til aflønning, ud over lønnen i stk. 1, forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og lederen. Forslag til lønftale sendes til FOA i form af udkast til aftale.

Hvis FOA ikke inden for en frist af 3 uger begærer forhandling (juli måned fraregnet), er aftalen endelig. FOA tilbagesender aftalen med underskrift.

Bemærkning:

Ledere kan under forhandlingen efter stk. 2 vælge at lade sig bistå af FOA. Forhandlinger vedrørende grupper af ledere føres med FOA.

Der opfordres til, at når den enkelte leder har fået delegeret forhandlingskompetencen, sker der en tilsvarende delegation af forhandlingskompetencen på arbejdsgiverside.

FOA kan anmode om en forhandling af lønforholdene.

Aftaleretten udøves af FOA.

§ 8. Fritvalgslønkonto (gældende fra den 1. januar 2028)

Stk. 1

Ansatte 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 2,92% af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Fritvalgsbidrag (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag	Fritvalgsbidrag i alt
2,42%	0,50 %	2,92%

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

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

Stk. 3 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge, at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 10, stk. 1a., til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5 i fritvalgsaftalen.

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

§ 9. Funktionærlov

For ansatte på overenskomsten gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16 Opsigelse og § 17. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

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

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

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 20% af de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses for de ansattes egetbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00% helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 8 Fritvalgslønkonto.

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 4, stk. 3, og § 5, stk. 2. Eventuel pension af resultatløn følger af § 6. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde,le.

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

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til den relevante pensionsordning, se stk. 1.

Pensionsbidraget indbetales månedsvi s samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 5

Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter 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 kontant beløb, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

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

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

Ved køb af frihed foretages et lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (07.38).

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

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg (gældende til 31. december 2027)

Stk. 1

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension ved valg af løntillæg oplyst i § 10, stk. 1.

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 overarbejds- og merarbejdsbetaling.

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.

§ 13. Arbejdstid

Ansættelsen sker uden højeste tjenestetid.

Bemærkning:

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at være 37 timer.

§ 14. Barns sygdom

Stk. 1

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Bliver barnet sygt 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.

Stk. 3

Der udbetales sædvanlig løn.

§ 15. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 16. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt 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.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA, CVR-nummer 46 02 45 16

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.

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 vedrørende rimeligheden af afskedigelsen eller bortvisningens berettigelse indbragt for et afskedigelsesnævn. Det er en betingelse for at indbringe en sag vedrørende rimeligheden af en afskedigelse, at den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor den ansøgte afskedigelse meddeles. Et krav om indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned 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 forliget, 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 straffesag. Parterne er samtidige 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 FOA, 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 af medlemmer. Det kan enten konkret aftales, at et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvoraf 1 medlem udpeget af KL og 1 medlem udpeges af FOA, eller det kan konkret aftales, at den ene af parterne udpeger 1 medlem, mens den anden af parterne udpeget 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 fastlæggelse 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 en godtgørelse efter 5. og 6. pkt., hvis det vurderes, at en afskedigelse ikke ville have været rimeligt begrundet i den pågældendes eller kommunens forhold.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af 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.

§ 17. Uddannelse og kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af protokollat 1: Uddannelse og kompetenceudvikling.

§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår*Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår*

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

Stk. 2. Særlig feriegodtgørelse (gældende til 31. december 2027)

Særlig feriegodtgørelse udgør 2,98%

1 procentpoint af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner, mens den resterende del af den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner.

Stk. 3 Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning:

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

Stk. 5 Personalegoder

De ansatte er omfattet af Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 2 (05.45).

§ 19. Ikrafttræden og opsigelse**Stk. 1**

Overenskomsten gælder fra 1. april 2027, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2029. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

Protokollat 1 – Uddannelse og kompetenceudvikling

Protokollat 2 - 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 indgå 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 løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev. 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, helbredsbedømmelse, 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 medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:

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

København, den / - 2026

Bilag A - Vejledning om lønfastlæggelse for ledere og mellemledere

Forskellige forhold kan tillægges betydning ved fastlæggelsen af aflønningen af en leder. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar. Endvidere indgår i vurderingen stillingens samlede indhold og omfang i forhold til kommunens størrelse og stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen.

Hvordan og i hvilket omfang aflønningen kombineres af lønelementerne grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn aftales lokalt, derfor er nogle af de samme elementer beskrevet flere steder i det følgende.

I det følgende er givet eksempler på hvilke elementer, der kan indgå i lønfastlæggelsen.

Vejledning om indplacering på grundløn

Der er i det følgende kun tale om eksempler, hvorfor de lokale parter kan lægge vægt på andre kriterier eller supplere med andre kriterier ved fastlæggelse af grundlønnen fx kompleksiteten af de opgaver, der er tilknyttet stillingen.

Følgende kriterier vil kunne medføre en høj grundløn:

- ansvar for formulering af strategier og politikker
- overordnet økonomisk ansvar, herunder udmelding af økonomiske rammer,
- overordnet ansvar for organisationsstruktur, klient-/brugerforløb og kvalitet.

Følgende kriterier vil kunne medføre en grundløn på mellemniveau:

- stillinger med ansvar for at omsætte strategier og politikker i handlingsanvisninger,
- ansvar for overholdelse og udfyldelse af økonomiske rammer,
- ansvar for strukturtilpasninger i forhold til fx klient-/brugerforløb og kvalitet.

Følgende kriterier vil kunne medføre en grundløn på nederste:

- ansvar for den daglige ledelse af en enhed, herunder implementering af handlingsanvisningerne,
- ansvar for at tilrettelægge arbejdet og sikre et godt arbejdsmiljø
- ansvar for kompetenceudvikling af underordnet personale

Bilag B - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (07.32)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Rammeaftale om åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej
9	Opsamlingsordningen (07.77)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (07.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (07.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (07.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (07.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (07.86)	Nej
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
25	Befordringsgodtgørelse (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (08.80)	Ja
32	Medindflydelse og medbestemmelse (05.86)	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja
35	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja

Nye grundlønninger for ledere på Overenskomst for ledere og mellemedere på ældre- og sundhedsområdet mv., tekniske servicechefer, rengøringsledere/-chefer

Der etableres nye grundlønninger for ledere på Overenskomst for ledere og mellemedere på ældre- og sundhedsområdet mv., tekniske servicechefer, rengøringsledere/-chefer. Med de nye grundlønninger ændres og harmoniseres de tidligere, mulige indplaceringer på de tre overenskomster.

De nye lønninger træder i kraft pr. 1. april 2027, så der er tid til implementering og lokal håndtering i tilfælde med omklassificeringer ved lokal modregning for teknisk/servicechefer og rengøringsledere/-chefer. Frem til 1. april 2027 er ledergrupperne omfattet af hidtil gældende overenskomster og vilkår.

Der vil blive sendt information ud til kommunerne vedrørende håndteringen af de nye grundlønninger..

Grundlønninger i de tre overenskomster (teknisk service, leder/mellemeder og rengøringsledere/-chefer) gældende frem til 1. april 2027

Tidligere grundlønninger i de enkelte overenskomster	Grupper
Løntrin 27+1.623	Teknisk servicechefer
Løntrin 29 + 5.508	Rengøringsledere/-chefer
Løntrin 32+1.623	Teknisk servicechefer
Løntrin 38 + 12.508	Rengøringsledere/-chefer
Løntrin 39 + 3.000	Ledere/mellemedere
Løntrin 42	Ledere/mellemedere
Løntrin 43+12.508	Rengøringsledere/-chefer
Løntrin 45	Ledere/mellemedere
Løntrin 47+3.000	Ledere/mellemedere
Løntrin 48	Ledere/mellemedere
Løntrin 49	Ledere/mellemedere

31/3 2000-niveau

Nye grundlønninger i Overenskomst for ledere og mellemedere på ældre- og sundhedsområdet mv., tekniske servicechefer, rengøringsledere/-chefer pr. 1. april 2027

Løntrin 32* + 948 (NYT)
Løntrin 36* + 948 (NYT)
Løntrin 39 + 9.448
Løntrin 42 + 948
Løntrin 45 + 948

Løntrin 47 + 3.948
Løntrin 48 + 948
Løntrin 49 + 948
Løntrin 50 (NYT)

31/3 2000-niveau

**Kan alene anvendes til tekniske servicechefer og rengøringsledere/-chefer*

Lønforbedringer

Ændring og harmonisering af lønskala

Tekniske service chefer

Grundlønnen for Tekniske servicechefer indplaceret på løntrin 27 + 1.623 kr. hæves uden fuldt gennemslag og med lokal modregning pr. 1. april 2027 til trin 32.

Grundlønnen for Tekniske servicechefer indplaceret på løntrin 32 + 1.623 kr. hæves uden fuldt gennemslag og med lokal modregning pr. 1. april 2027 til løntrin 36.

Ændringerne sker således, at for de ansatte, der lokalt har fået lønforbedring i form af løntrin eller tillæg til den hidtidige grund- løn, sker der modregning i denne lønforbedring. Modregning foretages med indtil forskellen mellem hidtidig og ny grundløn, medmindre andet aftales lokalt.

Rengøringsledere/-chefer

Grundlønnen for Rengøringsledere/-chefer indplaceret på løntrin 29 + 5.508 hæves uden fuldt gennemslag og med lokal modregning pr. 1. april 2027 til løntrin 32.

Grundlønnen for Rengøringsledere/-chefer indplaceret på løntrin 38 + 12.508 hæves uden fuldt gennemslag og med lokal modregning pr. 1. april 2027 til løntrin 39 + 8.500 kr.

Grundlønnen for Rengøringsledere/-chefer indplaceret på løntrin 43 + 12.508 hæves uden fuldt gennemslag og med lokal modregning pr. 1. april 2027 til løntrin 45.

Ændringerne sker således, at for de ansatte, der lokalt har fået lønforbedring i form af løntrin eller tillæg til den hidtidige grund- løn, sker der modregning i denne lønforbedring. Modregning foretages med indtil forskellen mellem hidtidig og ny grundløn, medmindre andet aftales lokalt.

Ledere/mellemledere

Grundlønnen for ledere/mellemledere på det kommunale ældre- og sundhedsområde indplaceret på løntrin 39 + 3.000 kr. hæves uden fuldt gennemslag og uden lokal modregning pr. 1. april 2027 med 5.500 kr. årligt (31/3 2000-niveau) således, at grundlønnen hæves til løntrin 39 + 8.500 kr. (indenfor eget trin)

Ændringerne 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.

Udgift:

2,16 mio. kr.

Kronestigninger på alle trin

Efterfølgende hæves grundlønnen for alle ledere på Overenskomst for ledere og mellemledere på ældre- og sundhedsområdet mv., tekniske servicechefer, rengøringsledere/-chefer pr. 1. april 2027 med fuldt gennemslag og uden lokal modregning med 948 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Udgift: 2,75 mio. kr.

Indførelse af løntrin 50

Pr. 1. april 2027 indføres løntrin 50 som en del af den nye lønskala.

Udgift: 1,26 mio. kr.

Harmonisering af bestemmelser

For rengøringsledere-/chefer og teknisk servicechefer, der pr. 1. april 2027 er omfattet af den nye overenskomst, bortfalder en række særbestemmelser pr. 1. april mhp. harmonisering.

Ændringerne fremgår af overenskomsten.

- Harmonisering af særlige dage
- Afkøb af dispositionstillæg
- Afkøb af særydelser
- Afkøb af overarbejde

Provenu 2,63 mio. kr.

Protokollat 1 og bilag A + B

I perioden frem til 1. april 2027 tilføjes protokollat 1 og bilag A + B redigeres.

[O.26]§ X. Højere individuel arbejdstid*Stk. 1*

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

Bemærkning:

Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid 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 hos den nye ansættelsesmyndighed.

Tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Bemærkning:

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal (04.85). **[O.26]**

Overenskomster, som omfattes af højere individuel arbejdstid*Social og sundhed:*

- Overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01)
- Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgsinstitutioner (77.01)

Pædagogisk:

- Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (61.01)
- Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser i Aarhus og Københavns Kommuner (67.01)
- Overenskomst for pædagogiske konsulenter (65.11)
- Overenskomst for dagplejepædagoger (65.01)
- Overenskomst og tjenestemandsaftale for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (almenområdet) (5.60.01)
- Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv (5.64.01 og 5.64.02)

Service, kost, teknik og beredskab:

- Overenskomst for husassistenter og erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever (75.01)
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde eller lignende samt erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever (41.41)
- Overenskomst for teknisk service samt aftale for tjenestemandsansat personale inden for teknisk service (41.01 og 41.02)
- Overenskomst for maritimt personale (42.01)
- Overenskomst for trafikkontrollører/driftsassistenter samt aftale for tjenestemandsansatte trafikkontrollører/driftsassistenter. (41.91 og 41.92)
- Overenskomst for kedel-, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune samt aftale for tjenestemandsansatte kedel-, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune
- Aftale for tjenestemandsansatte håndværkere i Københavns Kommune
- Aftale for tjenestemandsansatte buschauffører ved AarBus

NY OVERENSKOMST OM FRITIDSJOB

KL og FOA er ved OK26 blevet enige om at indgå aftale om fritidsjob for unge under 18 år på teknisk serviceområdet og hus/ren-området. Aftalen træder i kraft 1. august 2026. Som følge heraf bortfalder kap. 4 om ungarbejdere i *overenskomst for husassistenter*, kap. 4 om *ungarbejdere i overenskomst for ikke-faglærte ansatte, der beskæftiger sig ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign* samt kap. 4 om ungarbejdere i *overenskomst for teknisk service* den 31. juli 2026.

Ansættelser af unge på overenskomst for teknisk service, overenskomst for husassistenter og overenskomst for ikke-faglærte ansatte og ansættelser af unge på individuelle kontrakter, som er etableret før den 1. august 2026, fortsætter som udgangspunkt uændret. Ønsker man at overføre allerede ansatte til *overenskomst for unge under 18 år i fritidsjob*, skal dette ske under hensyntagen til den unges eksisterende /vilkår.

Det er vigtigt, at man på arbejdspladsen – fx på et personalemøde – drøfter, hvilke arbejdsopgaver de unge kan og skal varetage. I den forbindelse henledes opmærksomheden på de skærpede regler om beskyttelse af unge under 18 år i gældende arbejdsmiljølovgivning. Der skal i den forbindelse tages højde for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Ved sammensætning af arbejdsopgaver for den enkelte bør der ske en afvejning ift. den unges alder, erfaring og kompetencer i øvrigt, ligesom der kan være forskel på opgaver afhængigt af, hvilket arbejdsområde der ansættes på.

Opmærksomheden henledes desuden på de gældende regler om arbejdsmiljø, som bl.a. foreskriver, at den unges arbejde skal udføres under effektivt tilsyn af en voksen, som har fornødent indsigt i arbejdets art. Opmærksomheden henledes endvidere på, at den lokale arbejdsmiljøorganisation (AMO) og medarbejderne ofte har et særligt indblik i det konkrete arbejde, som den unge bliver en del af, og dermed kan bidrage med opmærksomhedspunkter i forhold til den unges arbejde både generelt og konkret til arbejdet med maskiner og kemi.

Overenskomst for unge under 18 år i fritidsjob

KL

FOA

§ 1. Personafgrænsning

Overenskomsten omfatter unge under 18 år, der er ansat indenfor dækningsområdet i:

- 1) Overenskomst for husassistenter
- 2) Overenskomst for teknisk service
- 3) Overenskomst for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el.lign.

Bemærkning:

Overenskomsten omfatter ikke personer, der er omfattet af Aftale for unge under 18 år i inspirationsansættelse i kommuner (73.02).

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1.

Unge under 18 år, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn.

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.

Unge under 18 år, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn.

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.

§ 3. Løn og lønberegning

Stk. 1

Unge under 18 år aflønnes med 65 kr. pr. time (31/3 2000-niveau). Der foretages et fradrag i lønnen efter § 7 i Aftale om lønninger til kommunale ansatte.

Stk. 2

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen efter stk. 1.

Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen efter stk. 1.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

Resultatløn ydes udover lønnen i stk. 1. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter. Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn ydes som engangsbeløb eller midlertidige tillæg.

Stk. 5

Unge under 18 år er omfattet af Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (09.08), bortset fra § x om gennemsnitsløngaranti og § x om interesseløst.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstidens omfang og placering aftales mellem den unge og arbejdspladsen.

Bemærkning:

For beskæftigelse af unge under 18 år gælder særlige bestemmelser i Lov om arbejdsmiljø kapitel 10 samt bekendtgørelse om unges arbejde, som skal iagttages.

Stk. 2

Der kan ikke planlægges med delt tjeneste.

Stk. 3

For arbejdstimer på hverdage efter kl. 18 og på weekenddage og helligdage ydes et tillæg på 25 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

§ 5. ATP

ATP – sats A gælder for alle ansatte.

§ 6. Opsigelse

Stk. 1

For unge under 18 år, der har været uafbrudt beskæftiget i 1-12 måneders ansættelse, er det gensidige opsigelsesvarsel 14 dage.

Stk. 2

For unge under 18 år, der har været uafbrudt beskæftiget i 13-48 måneders ansættelse, er det gensidige opsigelsesvarsel 30 dage.

§ 7. Øvrige vilkår

Stk. 1

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

Stk. 2

Unge under 18 år er omfattet af ferielovens regler.

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen er gældende fra 1. august 2026.

Stk. 2

Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

For KL

For FOA

Bilag A - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Nej	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Nej	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Nej	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter må- nedslønnede?	Omfatter timeløn- nede?
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Nej	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Nej	Nej
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Nej	Nej
19	Ferie (05.12)	Nej	Nej
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Nej	Nej
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudlig- ning (05.14)	Nej	Nej
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Nej	Nej
23	Seniorpolitik (05.21)	Nej	Nej
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Nej	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejsefor- sikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Nej	Nej
27	Socialt kapitel (05.41)	Nej	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Nej	Nej
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Nej
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Nej	Nej
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Nej	Nej
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale løn- forhandlinger (04.39)	Ja	Ja

Aftale for unge under 18 år i inspirationsansættelser

KL og FOA er ved OK26 blevet enige om, at *Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for unge under 18 år i inspirationsansættelse i kommunerne (73.02)* fremadrettet omfatter inspirationsansættelser på ældre- og sundhedsområdet og dagtilbudsområdet.

Parterne er endvidere enige om, at 13-årige omfattes af aftalen pr. 1 april 2026. Ansættelser af 13-årige i inspirationsstillinger, som er etableret før 1. april 2026 i henhold til individuelle aftaler, fortsætter som udgangspunkt uændret. Ønsker man at overføre allerede ansatte til *Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for unge under 18 år i inspirationsansættelse i kommunerne*, skal dette ske under hensyntagen til den unges forhold.

Ønsker en kommune at gøre brug af inspirationsansættelser på ældre- og sundhedsområdet og/eller dagtilbudsområdet, skal der forud tages initiativ til en lokal drøftelse i overensstemmelse med aftalens kapitel 1.

Det anbefales i den forbindelse, at man drøfter hvilke arbejdspladser, der skal indgå i ordningen, samt hvilke arbejdsopgaver de unge inspirationsansatte kan inddrages i og løse i deres ansættelse. I den forbindelse gøres opmærksom på, at hvis der sker ændringer i arbejdspladsens struktur eller ramme, som bevirker, at arbejdsopgaverne ændrer karakter, kan der tages initiativ til en fornyet drøftelse.

I den lokale drøftelse af opgaver og arbejdets tilrettelæggelse i inspirationsansættelsen skal der tages højde for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Ved sammensætning af arbejdsopgaver for den enkelte bør der ske en afvejning ift. den unges alder, erfaring og kompetencer i øvrigt, ligesom der kan være forskel på opgaver afhængigt af, om der er tale om dagpædagogisk område eller ældre- og sundhedsområdet. Opmærksomheden henledes desuden på de gældende regler om arbejdsmiljø, som bl.a. foreskriver, at den unges arbejde skal udføres under effektivt tilsyn af en voksen, som har fornødent indsigt i arbejdets art. Opmærksomheden henledes endvidere på, at ansvaret for enkelte eller grupper af børn eller borgere på den pågældende arbejdsplads ikke kan overlades til den inspirationsansatte.

Det anbefales, at leder og den unge ved opstart i en inspirationsansættelse drøfter forventninger i forhold til fx timetal, arbejdsdage og fleksibilitet. Det bemærkes i den forbindelse, at formålet med aftalen medfører behov for en vis kontinuitet i tilrettelæggelse af timerne mv., og at det derfor ikke er hensigten, at den unge skal fungere som tilkaldevikar.

Børneattester

For personer, der er fyldt 15 år, gælder, at der skal indhentes børneattest, hvis den unge har en 'fast tilknytning' til arbejdspladsen, jf. § 2, stk. 3, i *Bekendtgørelse om indhentelse af børneattester ved ansættelse og beskæftigelse af personer i skoler, fritids- og klubtilbud*.

Ansættelse af personer der er fyldt 17 år

Såfremt der på dagtilbudsområdet ansættes unge på 17 år til varetagelse af pædagogisk arbejde, sker ansættelse i henhold til Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (61.01)

Aftale for unge under 18 år i inspirationsansættelse i kommuner

KL

FOA

Indholdsfortegnelse	Side
Formål	37
Kapitel 1. Lokal proces	38
§ 1. Lokal drøftelse	38
Kapitel 2. Vilkår for unge i inspirationsansættelse	39
§ 2. Afgrænsning	39
§ 3. Løn	39
§ 4. Arbejdstid	39
§ 5. Opsigelse	40
§ 6. Øvrige vilkår	40
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse	40
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse	40
Bilag A - Arbejdstid, hvileperioder, fridøgn og aften/natarbejde	41
Bilag B - Arbejdsmiljømæssige krav	42

Formål

Ansættelse af unge efter denne aftale skal bidrage til at øge de unges interesse og kendskab til ældre- og sundhedsområdet samt det pædagogiske 0-6 års område. En tidlig introduktion og positive erfaringer med faget og området øger sandsynligheden for, at flere unge senere vælger at uddanne sig ind i et af områderne. En inspirationsansættelse medvirker til, at den unge får kendskab og bliver introduceret til en række af de opgaver, der løses i kommunernes ældre- og sundhedssektor og på dagtilbudsområdet med henblik på at vække den unges interesse for fagene og dermed på sigt fremme rekruttering af social- og sundhedspersonale og personale til det pædagogiske område i kommunerne. Der kan i henhold til aftalen ske inspirationsansættelse ved plejecentre, dagcentre, aktivitetscentre, genoptræningscentre og daginstitutioner.

På den baggrund har KL og FOA indgået følgende aftale, der fastlægger vilkårene for unge under 18 år, der ansættes i en inspirationsstilling, med henblik på at fremme rekruttering af unge til uddannelse og ansættelse i kommunerne.

Kapitel 1. Lokal proces

§ 1. Lokal drøftelse

Forud for etableringen af en ordning om inspirationsansættelser drøftes de lokale parter rammer for sådanne ansættelser. Hensigten med denne lokale drøftelse er blandt andet at understøtte trygge rammer for de unge i inspirationsansættelser, sikre en åben og gennemskelig lokal proces, sikre en klar rollefordeling i forbindelse med inspirationsansættelserne samt sikre den fornødne opmærksomhed på de særlige arbejdsmiljømæssige rammer for unge under 18 år.

I denne forbindelse drøfter de lokale parter hvilke arbejdspladser i kommunen, der er relevante i forhold til ansættelse af unge i inspirationsansættelser, herunder i forhold til egnede struktur- og opgaverammer.

Herudover kan de lokale parter for eksempel drøfte nedenstående forhold:

Oprettelse af mentorordninger

For at understøtte et godt forløb og tryghed for de unge kan de lokale parter overveje at etablere en mentorordning på arbejdspladsen. De centrale parter bemærker, at en mentor med fordel kan være udpeget inden den unges ansættelse for at fremme en god opstart og et godt forløb for både den unge, mentoren og de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen. Mentorordningen kan endvidere bidrage til varetagelsen af tilsynet i forhold til den unge, jf. Bilag B.

Opstarts- og afslutningssamtale

En opstarts- og afslutningssamtale kan fremme et godt forløb med den unge i inspirationsansættelsen. Parterne anbefaler således, at de lokale parter drøfter, hvordan den unge får en god start og afslutning på sin inspirationsansættelse.

Dette kan blandt andet ske ved, at den unge ved ansættelsens opstart får en generel introduktion til arbejdspladsen, borgerne og børnene på arbejdspladsen, arbejdet der udføres på arbejdspladsen og beskæftigelsesmuligheder indenfor faget.

Desuden kan de lokale parter overveje, om der skal udarbejdes en proces i forhold til inspirationsansættelsernes afslutning. Dette kan fx inkludere en afslutningssamtale og/eller evaluering med den unges mentor eller lederen på arbejdspladsen. Formålet med dette kan blandt andet være at få af-dækket den unges tanker om uddannelsesvalg.

Samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner

Rekruttering bør ses i et bredt perspektiv. De lokale parter kan derfor overveje, om der er andre rekrutteringsinitiativer, der skal kobles til etableringen af inspirationsansættelser. De lokale parter kan overveje, hvorvidt et samarbejde med lokale uddannelsesinstitutioner kan understøtte rekrutteringsindsatsen. Ved et samarbejde med den lokale uddannelsesinstitution kan der blandt andet etableres mulighed for, at den unge i inspirationsansættelse kan deltage i studiebesøg på skolen for at få et indtryk af, hvad det vil sige at tage en uddannelse som fx social- og sundhedshjælper og -assistent, pædagog eller pædagogisk assistent. Dette vil kunne give den unge i inspirationsansættelse et indblik i studiemiljøet.

Kapitel 2. Vilkår for unge i inspirationsansættelse

§ 2. Afgrænsning

Aftalen omfatter unge under 18 år i en inspirationsansættelse, der ansættes inden for ældre- og sundhedsområdet samt det dagpædagogiske 0-6-års-område.

Bemærkning:

Kommunen skal ved beskæftigelse af unge, der er under 15 år, eller som er undervisningspligtige gøre den unges forældre eller værge bekendt med beskæftigelsen, jf. § 11 i bekendtgørelse om unges arbejde.

§ 3. Løn

Stk. 1

Den unge honoreres alene for timer, der præsteres. Såfremt den unge skulle være forhindret i at møde til en aftalt vagt, aflønnes vagten ikke.

Stk. 2

Unge i alderen 13, 14 og 15 år aflønnes med 43,40 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

Stk. 3

Unge i alderen 16 og 17 år aflønnes med 52,50 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

Unge, der ansættes i en inspirationsansættelse, er omfattet af Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02) og Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06) bortset fra § x om gennemsnitslønsgaranti samt § x om interesselønstilskud.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstidens omfang og placering aftales mellem den unge og arbejdspladsen. Arbejdstidens placering aftales fra gang til gang.

Stk. 2

Der kan ikke planlægges med delt tjeneste. Der kan ikke pålægges yderligere timer på en planlagt vagt, når den unge er mødt frem til denne vagt.

Stk. 3

For arbejdstimer på hverdage efter kl. 18 og på weekenddage ydes den unge et tillæg til timelønnen på 10,50 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

Det er vigtigt, at den unge gives mulighed for at indpasse sine forpligtelser i forbindelse med sin skolegang ved tilrettelæggelse af arbejdstiden i inspirationsansættelsen.

For beskæftigelse af unge under 18 år gælder særlige bestemmelser i Lov om arbejdsmiljø kapitel 10 samt bekendtgørelse om unges arbejde, som skal iagttages. I forhold til arbejde på weekenddage henledes opmærksomheden særligt på

reglerne i arbejdsmiljøloven om tilsyn i forhold til den unge. Se i øvrigt bilag A til denne aftale.

Af bilag 1 til bekendtgørelse om unges arbejde fremgår en liste over, hvilke opgaver unge, som er fyldt 13 år, må beskæftiges med. Se i øvrigt bilag B til denne aftale.

§ 5. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er 7 kalenderdage.

Bemærkning:

Har de lokale parter aftalt en særlig proces ift. inspirationsansættelsens afslutning, følges denne ved den unges ophør i stillingen.

§ 6. Øvrige vilkår

Stk. 1

Ansættelser i henhold til denne aftale omfattes ikke af de i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) oplistede aftaler, medmindre andet er særskilt aftalt mellem de centrale parter.

Stk. 2

Ansatte i inspirationsstillinger er omfattet af ferielovens regler.

Stk. 3

Ansatte i inspirationsstillinger er omfattet af Aftale om arbejdsgiverens pligt til at oplyse ansatte om ansættelsesvilkår (04.11).

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen er gældende fra 1. april 2026.

Stk. 2

Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

København, den

For KL

For FOA

Bilag A - Arbejdstid, hvileperioder, fridøgn og aften/natarbejde

Der gælder i henhold til arbejdsmiljøloven særlige regler for arbejdstidens omfang og placering for unge under 18 år. Reglerne opdeles afhængigt af den unges alder, og hvorvidt den unge er omfattet af undervisningspligten, jf. nedenstående skema¹.

xx	Undervisningspligtige der er 13 og 14 år ²	Undervisningspligtige der er fyldt 15 år	Ikke undervisningspligtige der er fyldt 15 år
Daglig arbejdstid	2 timer på skoledage og 7 timer på andre dage end skoledage	2 timer på skoledage og 8 timer på andre dage end skoledage	Sædvanlig arbejdstid for voksne i samme fag, dog ikke over 8 timer om dagen
Ugentlig arbejdstid Skoleuge	12 timer om ugen	12 timer om ugen	40 timer om ugen
Ugentlig arbejdstid skolefriuge	35 timer om ugen	40 timer om ugen	40 timer om ugen
Pauser	30 minutter pr. 4,5 time	30 minutter pr. 4,5 time	30 minutter pr. 4,5 time
Hvileperiode	Sammenhængende 14 timer i døgnet	Sammenhængende 14 timer i døgnet	Sammenhængende 12 timer i døgnet
Aften- og natarbejde	Må ikke arbejde i tidsrummet mellem kl. 20 og kl. 06	Må ikke arbejde i tidsrummet mellem kl. 20 og kl. 06	Må ikke arbejde i tidsrummet mellem kl. 22 og kl. 6 eller mellem kl. 23 og kl. 7 ³
Fridøgn	2 sammenhængende fridøgn inden for hver periode på 7. døgn	2 sammenhængende fridøgn inden for hver periode på 7. døgn	2 døgn om ugen

¹ Kilde: Lov om arbejdsmiljølov kap. 10 § 61 (LBK nr. 1084/2017).

² For unge, som er under 15 år, men som ikke er omfattet af undervisningspligten, se § 20 i BEK nr. 1713 af 18/12/2025

³ På plejehjem må unge arbejde i tidsrummet fra kl. 04 og indtil kl. 24

Bilag B - Arbejdsmiljømæssige krav

Nedenstående er et uddrag af arbejdsmiljølovens regler. Uddraget kan ikke stå alene og skal ses i sammenhæng med den gældende arbejdsmiljølov med tilhørende bekendtgørelser.

Der gælder en række særlige regler og skærpede krav for beskæftigelse af børn og unge under 18 år udover de arbejdsmiljøregler, som gælder alle andre kommunalt ansatte.

Parterne har i dette bilag oplistet nogle særlige forhold, som kommunen skal efterleve, og som de lokale parter med fordel kan drøfte i processen om ansættelse af unge under 18 år.

Krav til hvilke opgaver unge må varetage

Det følger af § 10 i bekendtgørelsen om unges arbejde, at unge, som er fyldt 13 år, kun må beskæftiges med de former for lettere arbejde, som er nævnt i bilag 1 til bekendtgørelsen. Det er en forudsætning, at arbejdet ikke indebærer fare for de unges sikkerhed og sundhed. Ligeledes følger det af bekendtgørelsens §§ 12 og 13, hvilken form for arbejde unge under 18 år ikke må beskæftiges med.

Særlige krav til arbejdsgiver

Underretning af forældre/værge: Når den unge er under 15 år eller omfattet af undervisningspligten, skal arbejdsgiver underrette forældre eller værge om ansættelsen – herunder arbejdstidens længde, beskrivelse af evt. risici samt forebyggelse.

Arbejdspladsvurdering: Ved ansættelse af unge under 18 år har arbejdsgiver pligt til at beskrive eventuelle risici, som den unge kan komme ud for på arbejdspladsen, i et særskilt afsnit i virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV). Denne gennemgås med den unge ved ansættelsesstart.

Arbejde der indebærer voldsrisiko: Unge under 18 år må ikke udføre arbejde alene, der indebærer en særlig risiko for vold, men skal udføre arbejdet sammen med en person, der er fyldt 18 år og har den fornødne indsigt i arbejdets art.

Foranstaltninger ved risici: Ved ansættelse af unge under 18 år, skal arbejdsgiver sikre, at der træffes foranstaltninger mod de risici, som kan forekomme, og skal endvidere sørge for, at de unge får en grundig oplæring og instruktion, så arbejdet kan udføres forsvarligt.

Skærpet tilsyn: Ansatte under 18 år skal som hovedregel være under tilsyn af en person, der er fyldt 18 år, og som har den fornødne indsigt i arbejdets art. Såfremt der er tale om arbejde med ingen eller få risikomomenter, eller hvis den unge er meget rutineret, kan tilsynet bestå af mere periodevis kontakt.

Projekt om selvbetalte spisepauser

Parterne har drøftet tilrettelæggelsen af den selvbetalte spisepause, herunder om planlægningen af den selvbetalte spisepause kan give udfordringer i forhold til driften, hvis spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

Parterne har en fælles interesse i, at arbejdet kan tilrettelægges med størst mulig effektivitet, sikkerhed og fleksibilitet til gavn for både arbejdsplads og medarbejdere.

Parterne vil i overenskomstperioden gennemføre et projekt med henblik på afklaring af eventuelle udfordringer i arbejdstilrettelæggelsen på overenskomster uden betalt spisepause herunder:

- Afbalancering af behovet for fleksibilitet i driften og faste aftalte rammer i arbejdstilrettelæggelsen
- Særlige udfordringer på arbejdspladser/institutioner, hvor tilstedeværelse er påkrævet (plejecentre, dag- og døgninstitutioner, uddannelsesinstitutioner, svømmehaller mv.)
- Honoreringsmodeller ved forstyrrelse af selvbetalt spisepause
- Planlægningsmodeller for spisepauser på arbejdspladser med kontinuerlig drift.

Den indsamlede viden drøftes mellem parterne.

Projektet gennemføres i overenskomstperioden med henblik på, at det kan indgå i forberedelserne af OK29.

Parterne er enige om at afdækningen udelukkende har til formål at bibringe den nødvendige viden for at kunne forholde sig til problemstillingen og bør således ikke danne grundlag for fagretlige forfølgning eller indskrænkninger i det lokale aftalerum.

Overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01)

OK-tekst om frivalgsordning gældende fra 1. januar 2028. Samtidig bortfalder 11, stk. 1, § 13, § 23, stk. 3

§ 11. Pension

Stk. 1 – Gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen for:

1. Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejemedhjælpere, sundhedsmedhjælpere, ansatte i en praksisnær udviklingsstilling, ledende beskæftigelsesvejledere, afdelingsledere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere.
2. Hjemmehjælpere og social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, 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.
3. Ansatte som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 2, nr. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,00% af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Bemærkning:

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

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

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00% helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 14 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.

§ 14. 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

Bemærkning til stk. 2:

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

Stk. 3 – Fritvalgsbidrag for seniorer

Ansættelsesmyndigheden hensætter endvidere årligt et fritvalgsbidrag for seniorer som anført i skemaet nedenfor. Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i op-tjeningsåret, og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbetrag den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode, jf. § 4, stk. 4 i fritvalgsaftalen.

- 1) Social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og ansatte i praksisnære udviklingsstillinger:

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (73.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	0,94%	0,94%	1,88%
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,41%	0,94%	2,35%
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,88%	0,94%	2,82%

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

- 2) Ansatte efter overenskomsten, bortset fra de i §14 stk. 3, pkt. 1 anførte:

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (73.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	0,94%	0,94%	1,88%

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (73.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	1,41%	0,94%	2,35%
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,88%	0,94%	2,82%

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge, at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 11, stk. 1., til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5 i fritvalgsaftalen.

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

§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Stk. 3 – Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028

- 1) Social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og ansatte i praksisnære udviklingsstillinger har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden jf. § 7, stk. 2 i fritvalgsperioden, svarende til:

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (NIS)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det medarbejderen fylder 61 år	4 dage	2 dage	6 dage

- 2) Ansatte i overenskomsten, bortset fra de i § 23, stk. x, pkt. 1 anførte, har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden jf. § 7, stk. 2 i fritvalgsperioden, svarende til:

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (NIS)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det medarbejderen fylder 60 år	4 dage	2 dage	6 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. x

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

§ 34. Øvrige ansættelsesvilkår (Elever)

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 (månedslønnede)

- § 14, stk. 2 Fritvalgsbidrag
- § 14, stk. 3 Fritvalgsbidrag for seniorer med undtagelse af supplerende bidrag
- § 23, stk. 3 Seniorfrihed med undtagelse af supplerende seniorfrihed

Overenskomst for tilsynsførende assistenter (77.01)

OK-tekst om frivalgsordning gældende fra 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 9, stk. 1 og § 13

§ 9. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam for tilsynsførende, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16% af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § XX. 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.

§ X. 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

Bemærkning til stk. 2:

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

Stk. 3 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge, at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § XX, stk. X., til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5 i fritvalgsaftalen.

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

§ 13. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. x

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

Protokollat 4 – Portører ansat i Københavns Kommune

OK-tekst om frivalgsordning gældende fra 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 6, stk. 1

§ 6. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam for tilsynsførende, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16% af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § XX. 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.

§ X. 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.

Lønsdeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

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

Stk. 3 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge, at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § XX, stk. X., til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5 i fritvalgsaftalen.

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

§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. x

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

Overenskomst for selvudpegede hjælpere (74.01)

OK-tekst om frivalgsordning gældende fra 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 5, stk. 1

§ 5. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam for selvudpegede hjælpere.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16% af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § XX. 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, medmindre den ansatte er omfattet af stk. 2.

§ xx. 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

Bemærkning til stk. 2:

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

Stk. 3 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge, at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 5, stk. 1, til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5 i fritvalgsaftalen.

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

§ 13. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. x

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17)

Fritvalg – Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (61.01)

§ 12. Pension

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, amter 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. 1, nr. 1, litra b), i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden 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 karenkravet 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 karenperioden.

Stk. 2a – Gældende fra 1. januar 2028

Det samlede pensionsbidrag udgør:

1. 15,41 % for ansatte, der ikke omfattes af supplerende fritvalgsbidrag for seniorer.
2. 15,00 % for ansatte, der har ret til supplerende fritvalgsbidrag for seniorer, jf. § 14B, 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 fritvalgslønskontoen, jf. § 14B Fritvalgslønskonto.

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

§ 14. Frit valg – gældende fra 1. april 2026 – 31. december 2027

Stk. 1

Bestemmelsen gælder for ansatte, der har ret til pension i henhold til § 12, men som ikke omfattes af § 14A (senior fritvalsordning).

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]**.

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 overarbejds- og merarbejdsbetaling.

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.

§ 14A. Senior fritvalgsordning – Gældende fra 1. april 2026 – 31. december 2027

Stk. 1

Ansatte, som

1. er fyldt 55 år og
2. er omfattet af den i § 12, 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 %) **[O.24]** af de pensionsgivende lønde.

Bemærkning:

Ansatte, der efter aftale mellem parterne, er omfattet af en anden pensionsordning end den i § 12 nævnte pensionsordning, er ligeledes omfattet.

De i § 12, stk. 2, nævnte personer har alene adgang til 5 seniordage.

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 § 20, stk. 2.

§ 14B. 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

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 fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret, og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbetrag den første hverdag (bankdag) i januar i den følgende fritvalgsperiode, jf. § 4, stk. 4 i fritvalgsaftalen.

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer	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 %
Fra det medarbejderen fylder 60 år	1,88 %	2,35 %	4,23 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag for seniorer

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 12, stk. 2., til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5 i fritvalgsaftalen.

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

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 2 Seniordage – gældende fra 1. april 2026 – 31. december 2027

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 Forhandlings-fællesskabet. 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

Stk. 2a – Seniorfrihed – gældende fra 1. december 2028

Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden, jf. § 7., stk. 2 i fritvalgsaftalen, svarende til:

Alder	Seniorfrihed svarende til	Supplerende seniorfrihed svarende til	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.

25. Øvrige ansættelsesvilkår (Timelønnede)

Stk. 2

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

32. Øvrige ansættelsesvilkår (Elev)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 (månedslønnede)

- | | |
|----------------|---|
| § 14., stk. 2 | Fritvalgsbidrag |
| § 14., stk. 3 | Fritvalgsbidrag for seniorer med undtagelse af supplerende bidrag |
| § 20., stk. 2a | Seniorfrihed med undtagelse af supplerende seniorfrihed |

§ 6. Funktionsløn**Stk. 1**

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

Stk. 2A (til og med 31. marts 2027)

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. støttemedhjælper, eller i
2. handicapdaginstitutioner, herunder hjælpeskolefritidshjem, eller i
3. en institutionsafdeling, der udelukkende modtager handicappede børn, eller i
4. børnehaveklasser og samordnet indskoling (børnehaveklassemedhjælper), 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 (Fra 1. april 2027)**Ansatte ved specialbørnehaver og skoler for vidtgående specialundervisning**

Til ansatte ved nedenstående institutionsformer ydes et funktionstillæg på 11.750 kr. årligt (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. 2 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.

Der henvises til § X i protokollat 2 (Forskellige overgangsbestemmelser) i forhold til ansatte, som pr. 1. april 2027 oppebar tillæg iht. overenskomstens § 2A.

Stk. 3 Støttemedhjælper (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.

For varetagelse af støtteopgaver, jf. stk. 3:

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 funktions-tillægget ydes for en afgrænset periode svarende til den tidsmæssige afgrænsning af støtteopgaven. Den ansatte skal orienteres om den tidsmæssige afgrænsning i forbindelse med opgavens iværksættelse.

Der henvises til § X i protokollat 2 (Forskellige overgangsbestemmelser) i forhold til ansatte, som pr. 1. april 2027 oppebar tillæg iht. overenskomstens § 2A. [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:

- tidsbegrænsede aftaler
- 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.

Protokollat 2 Forskellige overgangsbestemmelser

§ X. Tillæg iht. § 6, stk. 2A, pr. 31. marts 2027

Stk. 1

Medarbejdere, 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

Medarbejdere med personlig ordning, jf. stk. 1, kan ikke samtidig hermed oppebære tillæg efter overenskomstens § 6, stk. 2B, eller § 6, stk. 3.

§ 2, bemærkningen:

”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.

Støttemedhjælpere forudsættes ansat til kontinuerlig beskæftigelse, men tidsbegrænset ansættelse kan dog ske i overensstemmelse med § 20, stk. 1, bemærkningen.

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. ”

§ 20, stk. 1, bemærkningen:

”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 § 19A og § 19B om afskedigelsesprocedure og afskedigelsesnavn finder ikke anvendelse ved tidsbegrænsede ansættelser. ”

Aftale om kombinationsbeskæftigelse

KL

FOA

Kost og Ernæringsforbundet

Formål

Aftalens formål er at give deltidsansatte ved kommunale daginstitutioner mulighed for at få en samlet ansættelse, der ellers ville være flere ansættelser på forskellige overenskomster. Aftalen muliggør, at ansatte kan blive tilbudt et højere timetal ved at kombinere forskellige arbejdsområder i en ansættelse og dermed opnå ensartede ansættelsesvilkår med hensyn til arbejdstid, pension og opsigelse mv. Samtidig forenkles administrationen af ansættelserne.

Ved stillingsledighed i kombinationsstillinger kan disse, efter lokal aftale, genopslås som kombinationsstillinger, idet genopslag dog først kan ske efter iagttagelse af Aftale om deltidsbeskæftigedes adgang til et højere timetal.

Aftaleindgåelsen

Ansættelsesmyndigheden og de lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer indgår aftale om den enkelte kombinationsbeskæftigelse, der fastlægger vilkårene for ansættelsen.

Ansættelsen kombinerer beskæftigelse ved kommunale daginstitutioner som månedslønnet pædagogmedhjælper efter Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (61.01) og som månedslønnet ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler efter Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl. (70.01).

Overenskomsttilhørsforhold

Ved etableringen af en kombinationsbeskæftigelse foretages en opgørelse af timetallet på det enkelte arbejdsområde. Ansættelsen henføres til den overenskomst med flest timer, således at samtlige bestemmelser med hensyn til

- Lokal løndannelse
- Arbejdstid
- Særlig feriegodtgørelse
- Pension
- Opsigelse

følger denne overenskomst.

Det samlede timetal i ansættelsen må ikke overstige gennemsnitligt 37 timer pr. uge, medmindre der lokalt indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter overenskomsten bestemmelser herom. Omfatter kombinationsbeskæftigelsen det samme timeantal indenfor de to overenskomstområder, vælger den ansatte ved etableringen af kombinationsbeskæftigelsen selv, hvilken af de to overenskomster, som skal gælde, og dermed om Kost og Ernæringsforbundet eller FOA er den aftale- og forhandlingsberettigede organisation. Der kan alene ske omvalg ved ansættelse i en ny stilling. Sker der ændringer i den ansattes beskæftigelsesgrad, således at der ikke længere er samme timeantal indenfor de to overenskomstområder, henføres den ansatte til den overenskomst med flest timer ud fra principperne i denne aftale. Det gælder dog ikke i forbindelse med midlertidige ændringer af timetallet.

Løn

Ved indgåelsen af kombinationsbeskæftigelsesaftalen aftales en samlet månedsløn.

Det vil sige, at lønnen for timerne henførende til Overenskomst for pædagogmedhjælpere lægges sammen med lønnen for timerne henførende til Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl.

Med lønnen menes grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn i overenskomsterne. Se også bilag A med eksempler.

Bemærkning

Ansættelsesmyndigheden skal være opmærksomme på, at der i de to overenskomster er forskellige lønniveauer og grundløn- og kvalifikationslønsstigninger.

Der tages særskilt stilling til, om evt. forhåndsftaler er gældende for stillingen.

Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag for den samlede løn, jf. ovenfor om løn, efter pensionsbestemmelsen i den overenskomst, som den ansatte er henført til i kombinationsbeskæftigelsen. Pensionsindbetalingen forudsætter, at eventuelle karensbetingelser i overenskomsten i øvrigt er opfyldt.

Pensionsindbetaling foretages til den pensionskasse, overenskomsten foreskriver.

Prøvetid

Der kan aftales prøvetid i henhold til funktionærlovens bestemmelser herom ved udvidelse med nye arbejdsområder for det nye arbejdsområde.

Opsigelse

Kombinationsbeskæftigelsen kan opsiges i sin heltid. Ved opsigelse i sin heltid beregnes opsigelsesvarslet ud fra beskæftigelsesancienniteten i den tidsmæssigt længste ansættelse. Dog kan den ansatte ikke stilles ringere end det hidtidige opsigelsesvarslet.

Kombinationsbeskæftigelsen kan opsiges delvist. Ved opsigelse af dele af kombinationsbeskæftigelsen beregnes opsigelsesvarslet ud fra beskæftigelsesancienniteten i den konkrete del af kombinationsbeskæftigelsen.

Hel eller delvis opsigelse af kombinationsbeskæftigelsen følger reglerne om opsigelse i den overenskomst, som følges for ansættelsen.

Ikrafttræden og opsigelse

Rammeaftalen gælder fra 1. april 2027.

Rammeaftalen kan opsiges af aftalens parter med tre måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

København, den xx

Bilag A

Eksempel 1

Ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler	25 timer ugentligt
Pædagogmedhjælper	8 timer ugentligt

Kombinationsbeskæftigelse efter Sundhedskartellets overenskomst i sin helhed med en beskæftigelsesgrad på 33 timer ugentligt.

Eksempel 2

Ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler	15 timer ugentligt
Pædagogmedhjælper	15 timer ugentligt

De to ansættelser har samme timetal, og den ansatte skal derfor selv vælge, hvilken overenskomst vedkommende vil omfattes af.

Eksempel 3

Ernæringsfaglig i dagtilbud og skoler	17 timer ugentligt
Pædagogmedhjælper	20 timer ugentligt

Kombinationsbeskæftigelse efter FOA's overenskomst i sin helhed med en beskæftigelsesgrad på 37 timer ugentligt.

Arbejdstidsaftale for pædagogisk personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.11)

Indhold

Indledende bemærkninger	67
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	68
§ 1. Hvem er omfattet	68
Kapitel 2. Månedslønnede	68
§ 2. Arbejdstid	68
§ 3. Arbejdstilrettelæggelse	69
§ 4. Delt tjeneste og pauser	70
§ 5. Ændringer i tjenesteplanen	70
§ 6. Opgørelse af arbejdstiden	71
§ 7. Overarbejde	73
§ 8. Afspadsering	73
§ 9. Hviletid og fridøgn	74
§ 10. Betaling af ulempetillæg	74
§ 11. Tillæg for aftenarbejde	75
Kapitel 3. Timelønnede	76
§ 12. Arbejdstid	76
§ 13. Betaling af ulempetillæg	76
§ 14. Deltagelse i koloniophold mv.	76
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	76
§ 15. Ikrafttræden og opsigelse	76
Protokollat 1 – Arbejdstidsregler for skolepædagoger	77
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	77
§ 1. Områdeafgrænsning	77
Kapitel 2. Månedslønnede	77
§ 2. Arbejdstid	77
§ 3. Arbejdstilrettelæggelse	77
§ 4. Delt tjeneste og pauser	78
§ 5. Ændringer i tjenesteplanen	78
§ 6. Årlig opgørelse af arbejdstiden	79

§ 7. Overarbejde	81
§ 8. Afspadsering	81
§ 9. Weekendgodtgørelse	81
§ 10. Betaling af ulempetillæg	81
§ 11. Tillæg for aftenarbejde	82
§ 12. Tillæg ved deltagelse i koloniophold, lejrskole mv.	82
§ 13. Hviletid	83
Kapitel 3. Timelønnede	83
§ 14. Arbejdstid	83
§ 15. Betaling af ulempetillæg	83
§ 15. Deltagelse i koloniophold mv.	84
Bilag til Protokollat 1 – Planlægning og arbejdstidstilrettelæggelse for skolepædagoger	85
Protokollat 2 - Arbejdstidsregler for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i folkeskolen	86
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	86
§ 1. Områdeafgrænsning	86
Kapitel 2. Månedslønnede	86
§ 2. Arbejdstid	86
§ 3. Arbejdstilrettelæggelse	86
§ 4. Delt tjeneste og pauser	87
§ 5. Ændringer i tjenesteplanen	87
§ 6. Årlig opgørelse af arbejdstiden	88
§ 7. Overarbejde	89
§ 8. Afspadsering	89
§ 9. Weekendgodtgørelse	90
§ 10. Betaling af ulempetillæg	90
§ 11. Tillæg for aftenarbejde	90
§ 12. Tillæg ved deltagelse i koloniophold, lejrskole mv.	91
§ 13. Hviletid	91
Kapitel 3. Timelønnede	92
§ 14. Arbejdstid	92
§ 15. Betaling af ulempetillæg	92
§ 16. Deltagelse i koloniophold mv.	92

Indledende bemærkninger

Tilrettelæggelse af arbejdstid bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid også har betydning i forhold til opgaveløsningen, organiseringen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere personale mv.

Arbejdstidsaftalens parter finder det derfor væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen. Det anbefales, at tilidsrepræsentanten inddrages i denne drøftelse.

De lokale parter opfordres endvidere til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler. Aftalerne kan omfatte en eller flere institutioner eller dele heraf og en eller flere personalegrupper.

Lokalt er der mulighed for at anvende følgende aftaler:

- rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
- aftale om konvertering af ulempetillæg

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Aftalen omfatter pædagogisk personale ved daginstitutioner, fritidshjem, klubber mv. i det omfang, det fremgår af den enkelte overenskomst/aftale.

Bemærkning:

For de i stk. 1 nævnte gælder, at:

- Månedslønnede følger bestemmelserne i aftalens kapitel 2
- Timelønnede følger bestemmelserne i aftalens kapitel 3

Stk. 2

For pædagogisk personale i folkeskolen og ved skolefritidsordninger gælder arbejdstidsreglerne i protokollat 1 (pædagoger) og protokollat 2 (pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter).

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede udgør i gennemsnit 7,4 timer pr. kalenderdag i normperioden ekskl. lørdage og søndage.

Arbejdstiden opgøres ved udgangen af normperioden, som er 6 måneder.

Bemærkning:

Med 6 måneder forstås 6 hele kalendermåneder. Det fastlægges lokalt, hvornår normperioden starter.

Arbejdstidsnormen (den højeste arbejdstid) for fuldtidsbeskæftigede, der til- eller fratræder i løbet af normperioden, beregnes som 7,4 timer pr. kalenderdag i den del af normperioden, hvor pågældende er ansat, ekskl. lørdage og søndage.

Stk. 2

Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 3

Der kan lokalt mellem kommunen og vedkommende organisation indgås aftale om

- en anden længde af normperioden dog maksimalt en normperiode på et år.
- regler om, at mødevirksomhed, indkøb og oprydning mv. fastsættes med en ugentlig gennemsnitsvarighed eller eventuelt som et fast årligt timetal.

Medmindre andet aftales, kan aftalen opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til udløbet af en normperiode.

Bemærkning:

Der er blandt andet mulighed for at etablere timebank, jf. rammeaftalen om decentral arbejdstid.

§ 3. Arbejdstilrettelæggelse

Stk. 1

Ved tilrettelæggelse af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker.

Den daglige arbejdstid tilrettelægges med mindst 3 timer.

Stk. 2

For ansatte på dagtilbuds- og klubområdet skal arbejdstiden være kendt mindst 4 uger frem i form af en tjenesteplan eller lignende.

Stk. 3

Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, jf. dog stk. 5.

Bemærkning:

Der henvises i øvrigt til aftalens indledende bemærkninger om drøftelse af de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen.

Stk. 4

Hvor personalet undtagelsesvis arbejder på lørdage, søndage eller helligdage gives et tilsvarende antal erstatningsfridage, som skal gives inden udgangen af den efterfølgende kalendermåned, medmindre andet aftales mellem leder og den enkelte medarbejder.

Hvis ikke der gives erstatningsfridage som anført ovenfor, udbetales timerne med et tillæg på 50 % af timelønnen inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalingstidspunktet) og indgår dermed ikke i arbejdstidsopgørelsen.

Bemærkning:

Erstatningsfridage kan gives såvel før som efter den pågældende arbejdsdag.

Bestemmelsen er ikke til hinder for, at en institution fast har åbent mere end 5 dage ugentligt.

Stk. 5

Hvor institutionens åbningstid - eller opgavernes karakter i øvrigt - bevirker, at personalet regelmæssigt arbejder i weekender og/eller helligdage, tilrettelægges tjenesten under iagttagelse af § 9, stk. 4-6 (hviletid og fridøgn).

Ansatte omfattet af stk. 5 er ikke omfattet af stk. 3 og 4.

Bemærkning:

Der skal ved tilrettelæggelse af tjenesten være opmærksomhed på balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Under hensyn til den ansattes ønsker og de driftsmæssige forhold på institutionen gives i videst muligt omfang fri på søn- og helligdage.

Stk. 6

Hvis varigheden ikke er kontrollerbar for en mindre del af tjenesten, vil der kunne fastsættes en daglig gennemsnitsvarighed for denne tjeneste.

Stk. 7

Ansatte kan efter aftale frivilligt påtage sig kortvarig tjeneste på en fridag, uden at denne betragtes som bortfaldet.

Der ydes timeløn med et tillæg på 50 % inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalings-tidspunktet). Der ydes betaling for minimum én time.

Der ydes ulempetillæg, jf. § 10, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Bemærkning:

I tilfælde som nævnt i stk. 7 er der ikke tale om tilkald til effektiv tjeneste.

Opmærksomheden henledes dog på bestemmelserne om daglig hviletid og fridøgn i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (04.81).

Der kan lokalt aftales anden honorering end efter stk. 7.

§ 4. Delt tjeneste og pauser

Stk. 1

Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end 2 dele.

Delt tjeneste er tjeneste, der er adskilt af et ophold i tjenesten på 30 minutter eller mere, og hvor den ansatte ikke står til rådighed og dermed kan forlade arbejdsstedet.

Bemærkning:

Pauser, som anført i stk. 3, er ikke delt tjeneste.

Stk. 2

Når den daglige tjeneste er delt i 2 dele, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg pr. dag på 50,00 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 3

Pauser af mindre end 30 minutters varighed, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

§ 5. Ændringer i tjenesteplanen

Stk. 1

Orientering om ændringer i tjenesteplanen eller lignende, herunder afspadsering, skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Stk. 2

Hvis tjenestens start- eller sluttidspunkt ændres med mere end 60 minutter, og varslet i stk. 1 ikke overholdes, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 90,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag. Såfremt start- eller sluttidspunktet ændres med mere end 2 timer, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 120,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag.

Såfremt arbejdstiden udvides, kan lederen beslutte, at timerne udbetales med timeløn med et tillæg på 50% ved førstkommande lønudbetaling. Beslutning herom meddeles den ansatte, inden timerne præsteres, og der ydes i så fald ikke tillæg efter stk. 2.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 2 omfatter alene ændringer i tjenesten, som er pålagt.

Der kan maksimalt ydes ét tillæg pr. dag efter stk. 2.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigede inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalingstidspunktet).

Såfremt timerne udbetales, medregnes disse ikke ved opgørelsen af arbejdstiden i normperioden.

Stk. 3

Ved tilfældig forlængelse af den enkelte tjeneste med mere end 15 minutter ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 50,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 3 omfatter alene forlængelser, som er nødvendige af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Såfremt en tilfældig forlængelse af tjenesten udgør mere end 60 minutter, ydes et tillæg svarende til stk. 2.

Der kan ikke for den samme ændring ydes tillæg efter stk. 2 og 3.

§ 6. Opgørelse af arbejdstiden

Stk. 1

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. *Arbejdstid i henhold til tjenesteplan eller lignende* samt eventuel tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, som har været pålagt eller nødvendig af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.
2. *Feriedage samt søgnehelldage* medregnes med 7,4 timer pr. dag for fuldtidsansatte og for ansatte på deltid et forholdsmæssigt timetal.

Bemærkning:

For ansatte, der normalt arbejder mandag til fredag, medregnes søgnehelldage, der falder på en lørdag, ikke.

3. *Øvrige dage med ret til fravær med løn* medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer pr. dag og for ansatte på deltid et forholdsmæssigt timetal.

Bemærkning:

Nr. 3 omfatter dage med ret til fravær med løn, som ikke er omfattet af nr. 2. Øvrige dage med ret til fravær med løn er fx sygedage og tjenestefrihed med løn.

Omsorgs- og seniordage (fra 1. januar 2028: Omsorgsdage) medregnes med det antal timer, som er fastsat lokalt efter reglerne i de generelle aftaler vedr. disse dage.

4. **[Fra. 1/1-2028]** *Fridage, seniorfrihed og fritvalgsdag* jf. Aftale om fritvalgsordning medregnes for fuldtidsansatte med 7,4 timer pr. dag og for deltidsansatte forholdsmæssigt.

Afvikles dagene som halve dage eller i timer, medregnes det aftalte antal timer.

5. *Afspadsering* fra tidligere normperiode, som er afviklet i normperioden, jf. § 8, medregnes.
6. *Tillæg for aftenarbejde, der er konverteret til frihed*, jf. § 11, stk. 4, medregnes.
7. *Tilkald* med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer. Det gælder dog ikke, hvis arbejdet ligger i umiddelbar tilknytning til det normale arbejde.

Bemærkning:

Ved »tilkald« forstår, at den ansatte skal møde op på arbejdsstedet. Hvis arbejdet udføres fra den ansattes bopæl, er det derfor kun den faktiske arbejdstid, der medregnes.

8. *Rejsetid* i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.

Bemærkning:

Rejsetiden medregnes fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn. Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden. Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgnet, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse.

Transport til og fra kursus uden for det normale arbejdssted betragtes som tjenesterejse.

Ved rejser direkte mellem den ansattes bopæl og et andet arbejdssted end det normale medregnes kun den tid, der ligger ud over transporttiden mellem den ansattes bopæl og det normale arbejdssted, dvs. merrejsetiden.

Bemærkning til nr. 1-8:

Arbejdstiden opgøres i timer og minutter, og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid.

I forhold til deltagelse i koloniophold mv. gælder aftalen i stk. 2.

Stk. 2

Ved deltagelse i koloniophold medregnes arbejdstid iht. Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold (63.01).

Stk. 3

Pædagoger i klubber og ikke-pædagoguddannede klubmedarbejdere, der deltager i koloni, lejrskoler, hytteture, studieture mv. i regi af folkeskolen/SFO, er omfattet af kolonireglerne for skolepædagoger, jf. protokollat 1, § 6, nr. 7.

Bemærkning:

Ved *pædagoger i klubber* forstås ansatte, som er ansat i henhold til § 2, stk. 1, B i Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01).

Ved *ikke-pædagoguddannede klubmedarbejdere* forstås ansatte, som er ansat i henhold til § 1, stk. 4, i protokollat 1 til Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01).

§ 7. Overarbejde

Stk. 1

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget den ansattes højeste arbejdstid for normperioden, jf. § 2, stk. 1 og 2, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50% eller med timeløn med et tillæg på 50%, jf. dog stk. 2.

Stk. 2

Deltidsansatte pædagogmedhjælperes/pædagogiske assistenters overarbejde udbetales i henhold til stk. 1, medmindre andet aftales mellem leder og medarbejder.

Bemærkning til § 7, stk. 1-2:

Overarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigede inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalingstidspunktet).

Der kan lokalt optages drøftelse mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen om behovet for afregning ved betaling eller afspadsering.

Stk. 3

En deltidsansat kan hver 3. måned i normperioden anmode om at modtage en opgørelse af sin arbejdstid de seneste 3 måneder. Såfremt der er præsteret mere end 25 timers arbejde udover den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i kvartalet (jf. § 2, stk. 1), kan den ansatte anmode om at få disse timer udover 25 timer i kvartalet udbetalt. Udbetaling af sådanne timer sker med sædvanlig timeløn (1:1).

Bemærkning:

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigede inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalingstidspunktet).

Timer udover pågældendes aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i kvartalet, som ikke er godtgjort iht. stk. 3, opgøres ved normperiodens udgang, jf. stk. 1.

Stk. 4

Ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, omfattes ikke af reglerne om højeste arbejdstid samt reglerne om overarbejde i stk. 1-3.

Bemærkning:

Aftale om godtgørelse for merarbejde til kommunale tjenestemænd uden højeste tjenestetid kan anvendes for personale, der er omfattet af stk. 4.

§ 8. Afspadsering

Afspadsering optjent iht. § 7 skal gives i den efterfølgende normperiode.

Bemærkning:

Afspadsering søges afviklet under hensyntagen til den ansattes ønsker.

Afspadsering skal fortrinsvis gives som hele arbejdsdage.

Kan afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet betaling, jf. § 7, stk. 1 eller 2.

Hvis medarbejder og leder er enige om, at timerne ikke ydes som afspadsering, udbetales timerne ved førstkommende mulige lønudbetaling.

§ 9. Hviletid og fridøgn

Stk. 1

Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentligt.

Stk. 2

Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentligt, dog ikke 2 døgn i træk.

Stk. 3

Der kan lokalt indgås aftale om, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Stk. 4

Hvor institutionens åbningstid - eller opgavernes karakter i øvrigt - bevirker, at personalet regelmæssigt arbejder i weekender og/eller helligdage gives en ugentlig fridøgnperiode med en samlet varighed på mindst 55 timer.

Stk. 5

Fridøgnperioden efter stk. 4 kan dog opdeles i 2 fridøgn, hvor særlige forhold eller tjenestens karakter gør det nødvendigt. Hver delperiode skal udgøre mindst 35 timer, hvis fridøgnperioden opdeles.

Stk. 6

For eventuel tjeneste på et fridøgn efter stk. 4 og 5, ydes den ansatte et tilsvarende erstatningsfridøgn, som skal gives inden udgangen af den efterfølgende kalendermåned, medmindre andet aftales mellem lederen og den ansatte.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes dog på bestemmelserne om det ugentlige fridøgn (ugentlig hviletid) i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (04.81).

Hvis ikke der gives et erstatningsfridøgn som anført ovenfor, udbetales timerne med tillæg på 50 % inkl. funktions- og kvalifikationstillæg (på udbetalingstidspunktet) og indgår dermed ikke i arbejdstidsopgørelsen.

Stk. 7

Såfremt kolonihold mv. (arrangementer med overnatning) strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være indtil 12 arbejdsdage mellem 2 fridøgn.

Bemærkning til § 9:

I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

§ 10. Betaling af ulempetillæg

Stk. 1

For arbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 50,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time (weekendtillæg).

Satsen ydes pr. påbegyndte halve time.

Stk. 2

For arbejde efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag ydes tillæg efter stk. 1.

Stk. 3

I forhold til bestemmelserne i denne paragraf er den 1. maj at betragte som en almindelig arbejdsdag.

§ 11. Tillæg for aftenarbejde

Stk. 1

I daginstitutioner, fritidshjem, klubber eller afdelinger af disse, hvor åbningstiden eller en del af denne fast er placeret i tidsrummet efter kl. 17.00, ydes et fast årligt ikke-pensionsgivende tillæg på følgende grundbeløb (31/3 2000-niveau):

<i>Timeinterval</i>	<i>Pædagoger</i>	<i>Pædagogmedhjælpere m/u PGU Pædagogiske assistenter</i>
100 til 199 timer	5.200 kr.	5.200 kr.
200 til 299 timer	10.400 kr.	10.400 kr.
300 til 399 timer	16.300 kr.	16.300 kr.
400 til 499 timer	22.400 kr.	22.400 kr.
500 timer eller mere	27.900 kr.	27.900 kr.

Bemærkning:

Grundlaget for beregningen for den enkelte månedslønnede ansatte er de timer i den faste arbejdsplan, beregnet for et år, der ligger i tidsrummet efter kl. 17.00.

Stk. 2

Ved væsentlige ændringer i institutionens åbningstid eller i antallet af timer efter kl. 17.00 for den enkelte ansatte, foretages en omberegning med fremadrettet virkning.

Bemærkning:

Midlertidige eller lejlighedsvis udsving i antallet af timer efter kl. 17.00, der har dannet baggrund for beregningen, medfører ikke at der skal ske en omberegning.

Det kan aftales, at beregningen af timer sker oftere, hvis det findes hensigtsmæssigt i forhold til institutionens åbningstid eller drift i øvrigt.

Stk. 3

Der kan indgås aftale om forhøjelse af tillæggene efter reglerne i fællesaftalen om lokal løndannelse for ansatte, der arbejder i daginstitutioner, fritidshjem og klubber, hvor åbningstiden eller arbejds karakter i øvrigt særligt tilsiger det.

Bemærkning:

Der kan fx indgås aftale om forhøjelse af tillægget i forbindelse med arbejde i en natbørnehave.

Stk. 4

Den ansatte kan vælge at konvertere de i stk. 1 nævnte tillæg til frihed. For hver fritime modregnes den pågældendes almindelige timeløn i tillægget. Dette kan ske for op til 40 procent af tillægget, medmindre andet aftales. Hvis den ansatte ønsker frihed i stedet for tillæg, skal dette meddeles arbejdsgiveren senest i forbindelse med den årlige fastsættelse af tillægget.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden for den timelønnede udgør det faktisk udførte antal timer på den enkelte dag.

For timelønnede kan arbejdstiden på den enkelte dag ikke udgøre mindre end 3 timer.

Bemærkning:

Såfremt den timelønnede har flere selvstændige ansættelser ved samme institution fx som pædagogmedhjælper og lærervikar, kan opfyldelse af mindstetimetallet på den enkelte dag ske på tværs af disse ansættelser, hvis de ligger i forlængelse af hinanden.

Stk. 2

Såfremt en aftalt tjeneste annulleres med et varsel på mindre end 2 timer forud for tjenestens begyndelse, ydes betaling for det planlagte antal timer den pågældende dag.

§ 13. Betaling af ulempetillæg

Stk. 1

For arbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 50,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time (weekendtillæg).

Satsen ydes pr. påbegyndte halve time.

Stk. 2

For arbejde efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag ydes tillæg efter stk. 1.

Stk. 3

Til timelønnede pædagoger i klubber eller skolefritidsordninger med ”klubafsnit” ydes et ikke-pensionsgivende tillæg pr. time på kr. 29,42 (31/3 2000-niveau) for de timer, der er placeret i tidsrummet fra kl. 17.00 til 06.00.

Lønseddeltekst: 17-06-tillæg

§ 14. Deltagelse i koloniophold mv.

Stk. 1

Såfremt den timelønnede deltager i en koloniophold mv. gælder Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold (63.01).

Stk. 2

Reglerne i § 9, stk. 7, om hviletid og fridøgn ifm. deltagelse i koloniophold mv. finder tilsvarende anvendelse for timelønnede.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 15. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen gælder fra den 1. januar 2027, medmindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

Stk. 2

Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 202X.

København, den X

For KL

For BUPL

For FOA

Protokollat 1 – Arbejdstidsregler for skolepædagoger

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Områdeafgrænsning

Protokollatet omfatter pædagoger i folkeskolen og ved skolefritidsordninger.

Bemærkning:

Ved betegnelsen pædagoger i folkeskolen og ved skolefritidsordninger forstås ansatte, der er ansat i henhold til § 2, stk. 1, C i Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01).

For de ovenfor i § 1 nævnte gælder at:

- Månedslønnede følger bestemmelserne i protokollatets kapitel 2
- Timelønnede følger bestemmelserne i protokollatets kapitel 3

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1

Den årlige arbejdstid udgør 1.924 timer inkl. ferie og fridage, som opgøres én gang årligt.

Det er forudsat, at opgørelsen finder sted ved skoleårets afslutning (31. juli). Kommunalbestyrelsen kan dog beslutte, at den årlige arbejdstid opgøres ved ferieårets afslutning.

Bemærkning:

Arbejdstidsnormen (den højeste arbejdstid) for fuldtidsbeskæftigede, der til- eller fratræder i løbet af skoleåret, beregnes som 7,4 timer pr. kalenderdag i normperioden ekskl. lørdage og søndage.

Stk. 2

Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden i forhold til beskæftigelsesgraden.

§ 3. Arbejdstilrettelæggelse

Stk. 1

Ved tilrettelæggelse af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker.

For månedslønnede tilrettelægges den daglige arbejdstid med mindst 3 timer.

Stk. 2

Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag.

Bemærkning:

Det anbefales, at tillidsrepræsentanten inddrages forud for det kommende skoleår med henblik på en overordnet drøftelse af planlægning og arbejdstilrettelæggelse for skolepædagoger. Inspiration til planlægning og arbejdstilrettelæggelse for skolepædagoger samt inspiration til samarbejdet i MED-systemet fremgår af bilag til Protokollat 1.

Stk. 3

Ansatte kan efter aftale frivilligt påtage sig kortvarig tjeneste på en fridag, uden at denne betragtes som bortfaldet. Der ydes weekendgodtgørelse, jf. § 9. Derudover ydes ulempetillæg, jf. § 10, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Bemærkning:

I tilfælde som nævnt i stk. 3 er der ikke tale om tilkald til effektiv tjeneste.

Weekendgodtgørelsen, jf. § 9, ydes uanset på hvilken ugedag, den kortvarige tjeneste finder sted.

Opmærksomheden henledes dog på bestemmelserne om daglig hviletid og fridøgn i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (04.81).

Der kan lokalt aftales anden honorering end efter stk. 3.

§ 4. Delt tjeneste og pauser

Stk. 1

Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end 2 dele.

Delt tjeneste er tjeneste, der er adskilt af et ophold i tjenesten på 30 minutter eller mere, og hvor den ansatte ikke står til rådighed og dermed kan forlade arbejdsstedet.

Bemærkning:

Pauser, som anført i stk. 3, er ikke delt tjeneste.

Stk. 2

Når den daglige tjeneste er delt i 2 dele, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg pr. dag på 50,00 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 3

Pauser af mindre end 30 minutters varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

§ 5. Ændringer i tjenesteplanen

Stk. 1

Orientering om ændringer i tjenesteplanen eller lignende, herunder afspadsering, skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Stk. 2

Hvis tjenestens start- eller sluttidspunkt ændres med mere end 60 minutter, og varslet i stk. 1 ikke overholdes, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 90,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag. Såfremt start- eller sluttidspunktet ændres med mere end 2 timer, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 120,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag.

Såfremt arbejdstiden udvides, kan ledelsen beslutte, at timerne udbetales med timeløn med et tillæg på 50% ved førstkommende lønudbetaling. Beslutning herom meddeles den ansatte, inden timerne præsteres, og der ydes i så fald ikke tillæg efter stk. 2.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 2 omfatter alene ændringer i tjenesten, som er pålagt.

Der kan maksimalt ydes ét tillæg pr. dag efter stk. 2.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigede inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalingstidspunktet).

Såfremt timerne udbetales, medregnes disse ikke ved opgørelsen af arbejdstiden i normperioden.

Stk. 3

Ved tilfældig forlængelse af den enkelte tjeneste med mere end 15 minutter ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 50,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 3 omfatter alene forlængelser, som er nødvendige af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Såfremt en tilfældig forlængelse af tjenesten udgør mere end 60 minutter, ydes et tillæg svarende til stk. 2.

Der kan ikke for den samme ændring ydes tillæg efter stk. 2 og 3.

§ 6. Årlig opgørelse af arbejdstiden

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. *Arbejdstid i henhold til tjenesteplan eller lignende* samt eventuel tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, som har været pålagt eller nødvendig af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.
2. *Feriedage samt søgnehellidage* medregnes med 7,4 timer pr. dag.

Bemærkning:

Søgnehellidage, der falder på en lørdag, medregnes ikke.

3. *Øvrige dage med ret til fravær med løn* medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer pr. dag og for ansatte på deltid et forholdsmæssigt timetal.

Bemærkning:

Nr. 3 omfatter dage med ret til fravær med løn, som ikke er omfattet af nr. 2. Øvrige dage med ret til fravær med løn er fx sygedage og tjenestefrihed med løn.

Omsorgs- og seniordage (fra 1. januar 2028: Omsorgsdage) medregnes med det antal timer, som er fastsat lokalt efter reglerne i de generelle aftaler vedr. disse dage.

4. **[Fra. 1/1-2028]** *Fridage, seniorfrihed og fritvalgsdag* jf. Aftale om fritvalgsordning medregnes for fuldtidsansatte med 7,4 timer pr. dag og for deltidsansatte forholdsmæssigt.

Afvikles dagene som halve dage eller i timer, medregnes det aftalte antal timer.

5. *Afspadsering* fra tidligere normperiode, som er afviklet i normperioden, medregnes.

Bemærkning:

Der henvises til § 8.

6. *Tillæg for aftenarbejde, der er konverteret til frihed*, jf. § 11, stk. 4, medregnes.
7. *Tilkald* med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer. Det gælder dog ikke, hvis arbejdet ligger i umiddelbar tilknytning til det normale arbejde.

Bemærkning:

Ved »tilkald« forstår, at den ansatte skal møde op på arbejdsstedet. Hvis arbejdet udføres fra den ansattes bopæl, er det derfor kun den faktiske arbejdstid, der medregnes.

8. *Koloniophold, lejrskoler, hyttetur, studieture mv.* (arrangementer med overnatning), der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden med 14 arbejdstimer og 10 timers rådighedstjeneste pr. døgn.

Udrejse- og hjemrejsedage medregnes ud fra konkret optælling, således at der først medregnes op til 14 arbejdstimer og herefter medregnes op til 10 timer med rådighedstjeneste.

Rådighedstjeneste medregnes i arbejdstiden med 1/3 eller udbetales med sædvanlig timeløn gange 1/3 ved førstkomende lønudbetaling efter registrering.

Bemærkning:

Ved døgn forstås i denne sammenhæng kalenderdøgn, dvs. 24 timer fra døgnet begynder kl. 00.00 til det efterfølgende døgns begyndelse kl. 00.00.

Rådighedstjeneste medregnes med 1/3 pr. døgn, uanset om den ansatte tilkalles til effektiv tjeneste under rådighedstjenesten.

Rejsetid i forbindelse med lejrskoler, hyttetur, studieture m.v. (arrangementer med overnatning) medregnes efter nr. 7, ikke efter nr. 8.

9. *Rejsetid* i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.

Bemærkning:

Rejsetiden medregnes fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn.

Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden.

Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgn, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse.

Transport til og fra kursus uden for det normale arbejdssted betragtes som tjenesterejse.

Ved rejser direkte mellem den ansattes bopæl og et andet arbejdssted end det normale medregnes kun den tid, der ligger ud over transporttiden mellem den ansattes bopæl og det normale arbejdssted, dvs. merrejsetiden.

Bemærkning til nr. 1-9:

Arbejdstiden opgøres i timer og minutter, og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid.

§ 7. Overarbejde

Stk. 1

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget den ansattes højeste arbejdstid for normperioden, jf. § 2, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50% eller med timeløn med et tillæg på 50%.

Bemærkning:

Overarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigede inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalingstidspunktet).

§ 8. Afspadsering

Afspadsering iht. § 7 skal gives i den efterfølgende normperiode.

Bemærkning:

Afspadsering skal fortrinsvis gives som hele arbejdsdage.

Kan afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet betaling jf. § 7, stk. 1 eller 2.

Hvis medarbejder og leder er enige om, at timerne ikke ydes som afspadsering, udbetales timerne ved førstkommende mulige lønudbetaling.

§ 9. Weekendgodtgørelse

Stk. 1

Arbejde i weekender eller på sønehelligdage godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50% eller med en timeløn med et tillæg på 50%.

Stk. 2

Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 6.

Bemærkning:

Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på sønehelligdage fra kl. 00 til kl. 24.

Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller sønehelligdag (omlægning af tjenesten).

Afspadsering medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 6.

Hvis afspadsering ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, compensation for mistede fridage eller godtgørelse for overarbejde.

Ved arbejde i weekenden ydes både weekendgodtgørelse, jf. § 9 og ulempetillæg, jf. § 10.

§ 10. Betaling af ulempetillæg

Stk. 1

For arbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage betales et ikke-pensionsgivende tillæg på 50,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time (weekendtillæg).

Satsen ydes pr. påbegyndte halve time.

Stk. 2

For arbejde efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag betales tillæg efter stk. 1.

Stk. 3

I forhold til bestemmelserne i denne paragraf er den 1. maj at betragte som en almindelig arbejdsdag.

§ 11. Tillæg for aftenarbejde

Stk. 1

I skoler, skolefritidsordninger eller afdelinger af disse, hvor åbningstiden eller en del af denne fast er placeret i tidsrummet efter kl. 17.00, ydes et fast årligt ikke-pensionsgivende tillæg på følgende grundbeløb (31/3 2000-niveau):

<i>Timeinterval</i>	<i>Pædagoger</i>
100 til 199 timer	5.200 kr.
200 til 299 timer	10.400 kr.
300 til 399 timer	16.300 kr.
400 til 499 timer	22.400 kr.
500 timer eller mere	27.900 kr.

Bemærkning:

Grundlaget for beregningen for den enkelte månedslønnede ansatte er de timer i den faste arbejdsplan, beregnet for et år, der ligger i tidsrummet efter kl. 17.00.

Stk. 2

Ved væsentlige ændringer i institutionens åbningstid eller i antallet af timer efter kl. 17.00 for den enkelte ansatte, foretages en omberegning med fremadrettet virkning.

Bemærkning:

Midlertidige eller lejlighedsvis udsving i antallet af timer efter kl. 17.00, der har dannet baggrund for beregningen, medfører ikke at der skal ske en omberegning.

Det kan aftales, at beregningen af timer sker oftere, hvis det findes hensigtsmæssigt i forhold til institutionens åbningstid eller drift i øvrigt.

Stk. 3

Der kan indgås aftale om forhøjelse af tillæggene efter reglerne i fællesaftalen om lokal løndannelse for ansatte, der arbejder i skoler, skolefritidsordninger eller afdelinger af disse, hvor åbningstiden eller arbejds karakter i øvrigt, særligt tilsiger det.

Stk. 4

Den ansatte kan vælge at konvertere de i stk. 1 nævnte tillæg til frihed. For hver fritime modregnes den pågældendes almindelige timeløn i tillægget. Dette kan ske for op til 40 procent af tillægget, medmindre andet aftales. Hvis den ansatte ønsker frihed i stedet for tillæg, skal dette meddeles arbejdsgiveren senest i forbindelse med den årlige fastsættelse af tillægget.

§ 12. Tillæg ved deltagelse i koloniophold, lejrskole mv.

Stk. 1

Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 127,33 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag for deltagelse i koloniophold, lejrskoler, hyttetur, studieture mv. (arrangementer med overnatning). Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 10.

Stk. 2

Afvikles arrangementer, jf. stk. 1, på lørdage, søndage og helligdage, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 289,62 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag. Tillægget ydes i stedet for weekendgodtgørelse, jf. § 9 og ulempegodtgørelse, jf. § 10.

§ 13. Hviletid

Stk. 1

Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentligt.

Stk. 2

Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentligt, dog ikke 2 døgn i træk.

Stk. 3

Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Stk. 4

Såfremt koloniophold, lejrskoler, hyttetur, studieture mv. (arrangementer med overnatning) strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være indtil 12 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Bemærkning til § 8:

I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 14. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden for den timelønnede udgør det faktisk udførte antal timer på den enkelte dag. For timelønnede kan arbejdstiden på den enkelte dag ikke udgøre mindre end 3 timer.

Bemærkning:

Såfremt den timelønnede har flere selvstændige ansættelser ved samme institution fx som pædagogmedhjælper og lærervikar, kan opfyldelse af mindstetallet på den enkelte dag ske på tværs af disse ansættelser, hvis de ligger i forlængelse af hinanden.

Stk. 2

Såfremt en aftalt tjeneste annulleres med et varsel på mindre end 2 timer forud for tjenestens begyndelse, ydes betaling for det planlagte antal timer den pågældende dag

§ 15. Betaling af ulempetillæg

Stk. 1

For arbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 50,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time (weekendtillæg).

Satsen ydes pr. påbegyndte halve time.

Stk. 2

For arbejde efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag ydes tillæg efter stk. 1.

Stk. 3

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

Lønseddeltekst: 17-6-tillæg

§ 15. Deltagelse i koloniophold mv.

Stk. 1

Såfremt den timelønnede deltager i en koloniophold mv. gælder Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold (63.01).

Stk. 2

Reglerne i § 13, stk. 4, om hviletid og fridøgn ifm. deltagelse i koloniophold mv. finder tilsvarende anvendelse for timelønnede.

København, den

For

KL

For

BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Bilag til Protokollat 1 – Planlægning og arbejdstidstilrettelæggelse for skolepædagoger

Bilaget er til inspiration for planlægning og arbejdstidstilrettelæggelse på skolerne i en proces, der har til formål at skabe overblik og synlighed, og som bygger på dialog og gensidig tillid.

Generelt

Målet med arbejdstidsreglerne for skolepædagoger er at skabe gode rammer for folkeskolens udvikling og understøtte folkeskolen, herunder skolefritidsordningen, som en attraktiv arbejdsplads for pædagoger.

Krav og ressourcer skal ses i en sammenhæng. Det pædagogiske arbejde i skolefritidsordningen og skolen indebærer en bred vifte af opgaver, herunder opgaver, som forudsætter planlægning, udvikling og evaluering samt samarbejde med lærere og øvrige kolleger.

Ledelsen meddeler pædagogen, hvilke opgaver pædagogen forventes at løse. Hvis der sker ændringer i arbejdsopgaverne, drøfter ledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med pædagogen, fx om pædagogen skal have mulighed for at løse opgaverne på et andet tidspunkt.

Tilrettelæggelsen af arbejdstid bør ses i større sammenhæng, da arbejdstid også har betydning i forhold til opgaveløsningen, organiseringen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere personale mv.

Planlægning og arbejdstidstilrettelæggelse

Planlægningen og arbejdstidstilrettelæggelsen på den enkelte skole bygger på gældende lovgivning og på de kommunale skolepolitiske beslutninger, som danner rammen for den enkeltes skoles arbejde med mål og handleplaner.

Reglerne om medindflydelse og medbestemmelse sætter den overordnede ramme om det formaliserede samarbejde mellem skoleledelsen og medarbejderne i folkeskolen. Ifølge MED-reglerne er der gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

I drøftelserne i MED kan bl.a. indgå følgende temaer:

- Målsætninger og prioriteringer for det kommende skoleår
- Budgettets konsekvenser for bl.a. arbejds- og personaleforhold i det kommende skoleår
- Arbejdsopgaver, herunder opgaver i skolefritidsordningen og opgaver i tilknytning til skolens undervisnings-/ specialundervisningsvirksomhed, evt. varetagelse af særlige funktioner, samarbejde med eksterne parter mv.
- Samarbejde inden for og mellem faggrupper, herunder mødevirksomhed og planlægning, udvikling og evaluering mv.
- Hvordan arbejdet kan tilrettelægges, så de forskellige personalegrupper får mulighed for tværfagligt samarbejde, fx ved sammenhængende blokke til den langsigtede planlægning og evaluering.
- Tilrettelæggelse af opgaver, der ikke forudsætter tilstedeværelse på skolen eller ikke er fastlagt i tjenesteplanen.
- Deltagelse i kompetenceudvikling, herunder i forhold til Folketingets beslutning om kompetenceløft af pædagoger jf. ”Pejlemærkerne for kompetenceudvikling i folkeskolen”.

Protokollat 2 - Arbejdstidsregler for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i folkeskolen

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Områdeafgrænsning

Stk. 1

Protokollatet omfatter pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i folkeskolen og ved skolefritidsordninger, dog stk. 2.

Bemærkning:

Ved betegnelsen *pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i folkeskolen og ved skolefritidsordninger* forstås ansatte, der er ansat i henhold til § 2, stk. 1, nr. 4-8 i Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (61.01). For de ovenfor i § 1 nævnte gælder at:

- Månedslønnede følger bestemmelserne i protokollatets kapitel 2
- Timelønnede følger bestemmelserne i protokollatets kapitel 3.

Stk. 2

Protokollatet omfatter ikke pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes kommunale institutioner.

Bemærkning:

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ved Københavns Kommunes kommunale institutioner er omfattet af Protokollat 3 i Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (61.01).

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1

Den årlige arbejdstid udgør 1.924 timer inkl. ferie og fridage, som opgøres én gang årligt.

Det er forudsat, at opgørelsen finder sted ved skoleårets afslutning (31. juli). Kommunalbestyrelsen kan dog beslutte, at den årlige arbejdstid opgøres ved ferieårets afslutning.

Bemærkning:

Arbejdstidsnormen (den højeste arbejdstid) for fuldtidsbeskæftigede, der til- eller fratræder i løbet af skoleåret, beregnes som 7,4 timer pr. kalenderdag i normperioden ekskl. lørdage og søndage.

Stk. 2

Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden i forhold til beskæftigelsesgraden.

§ 3. Arbejdstilrettelæggelse

Stk. 1

Ved tilrettelæggelse af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker.

For månedslønnede tilrettelægges den daglige arbejdstid med mindst 3 timer.

Stk. 2

Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag.

Stk. 3

Ansatte kan efter aftale frivilligt påtage sig kortvarig tjeneste på en fridag, uden at denne betragtes som bortfaldet. Der ydes weekendgodtgørelse, jf. § 9.

Bemærkning:

I tilfælde som nævnt i stk. 3 er der ikke tale om tilkald til effektiv tjeneste.

Weekendgodtgørelsen, jf. § 9, ydes uanset på hvilken ugedag, den kortvarige tjeneste finder sted.

Derudover ydes ulempetillæg, jf. § 10, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Opmærksomheden henledes dog på bestemmelserne om daglig hviletid og fridøgn i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (04.81).

Der kan lokalt aftales anden honorering end efter stk. 3.

§ 4. Delt tjeneste og pauser

Stk. 1

Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end 2 dele.

Delt tjeneste er tjeneste, der er adskilt af et ophold i tjenesten på 30 minutter eller mere, og hvor den ansatte ikke står til rådighed og dermed kan forlade arbejdsstedet.

Bemærkning:

Pauser, som anført i stk. 3, er ikke delt tjeneste.

Stk. 2

Når den daglige tjeneste er delt i 2 dele, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg pr. dag på 50,00 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 3

Pauser af mindre end 30 minutters varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

§ 5. Ændringer i tjenesteplanen

Stk. 1

Orientering om ændringer i tjenesteplanen eller lignende, herunder afspadsering, skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Stk. 2

Hvis tjenestens start- eller sluttidspunkt ændres med mere end 60 minutter, og varslet i stk. 1 ikke overholdes, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 90,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag. Såfremt start- eller sluttidspunktet ændres med mere end 2 timer, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 120,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag.

Såfremt arbejdstiden udvides, kan ledelsen beslutte, at timerne udbetales med timeløn med et tillæg på 50% ved førstkommende lønudbetaling. Beslutning herom meddeles den ansatte, inden timerne præsteres, og der ydes i så fald ikke tillæg efter stk. 2.

Bemærkning:

Bestemmelsens i stk. 2 omfatter alene ændringer i tjenesten, som er pålagt.

Der kan maksimalt ydes ét tillæg pr. dag efter stk. 2.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigede inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalingstidspunktet).

Såfremt timerne udbetales, medregnes disse ikke ved opgørelsen af arbejdstiden i normperioden.

Stk. 3

Ved tilfældig forlængelse af den enkelte tjeneste med mere end 15 minutter godtgøres med et ikke-pensionsgivende tillæg på 50,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag.

Bemærkning:

Bestemmelsens i stk. 3 omfatter alene forlængelser, som er nødvendige af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Såfremt en tilfældig forlængelse af tjenesten udgør mere end 60 minutter, ydes et tillæg svarende til stk. 2.

Der kan ikke for den samme ændring ydes tillæg efter stk. 2 og 3.

§ 6. Årlig opgørelse af arbejdstiden

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. *Arbejdstid i henhold til tjenesteplan eller lignende* samt eventuel tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, som har været pålagt eller nødvendig af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.
2. *Feriedage samt søgnebellidage* medregnes med 7,4 timer pr. dag.

Bemærkning:

Søgnehellidage, der falder på en lørdag, medregnes ikke.

3. *Øvrige dage med ret til fravær med løn* medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer pr. dag og for ansatte på deltid et forholdsmæssigt timetal.

Bemærkning:

Nr. 3 omfatter dage med ret til fravær med løn, som ikke er omfattet af nr. 2. Øvrige dage med ret til fravær med løn er fx sygedage og tjenestefrihed med løn.

Omsorgs- og seniordage (pr. 1. januar 2028: Omsorgsdage) medregnes med det antal timer, som er fastsat lokalt efter reglerne i de generelle aftaler vedr. disse dage.

4. **[Fra. 1/1-2028]** *Fridage, seniorfrihed og fritvalgsdag* jf. Aftale om fritvalgsordning medregnes for fuldtidsansatte med 7,4 timer pr. dag og for deltidsansatte forholdsmæssigt.

Afvikles dagene som halve dage eller i timer, medregnes det aftalte antal timer.

5. *Afspadsering* fra tidligere normperiode, som er afviklet i normperioden, medregnes.

Bemærkning:

Der henvises til § 5.

6. *Tillæg* for aftenarbejde, der er konverteret til frihed, jf. § 11, stk. 4, medregnes.

7. *Tilkald* med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer. Det gælder dog ikke, hvis arbejdet ligger i umiddelbar tilknytning til det normale arbejde.

Bemærkning:

Ved »tilkald« forstås, at den ansatte skal møde op på arbejdsstedet. Hvis arbejdet udføres fra den ansattes bopæl, er det derfor kun den faktiske arbejdstid, der medregnes.

8. *Koloniophold, lejrskoler, hytteture, studieture mv.* (arrangementer med overnatning), der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højst med 14 timer pr. døgn.

Bemærkning:

Rejsetid i forbindelse med koloniophold, lejrskoler, hytteture, studieture mv. (arrangementer med overnatning) medregnes efter nr. 7, ikke efter nr. 8.

9. *Rejsetid* i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.

Bemærkning:

Rejsetiden medregnes fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn.

Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden.

Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgnet, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse.

Transport til og fra kursus uden for det normale arbejdssted betragtes som tjenesterejse.

Ved rejser direkte mellem den ansattes bopæl og et andet arbejdssted end det normale medregnes kun den tid, der ligger ud over transporttiden mellem den ansattes bopæl og det normale arbejdssted, dvs. merrejsetiden.

Bemærkning til nr. 1-9:

Arbejdstiden opgøres i timer og minutter, og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid.

§ 7. Overarbejde

Stk. 1

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget den ansattes højeste arbejdstid for normperioden, jf. § 2, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50% eller med timeløn med et tillæg på 50%.

Bemærkning:

Overarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigede inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalingstidspunktet).

§ 8. Afspadsering

Afspadsering iht. § 7 skal gives i den efterfølgende normperiode.

Bemærkning:

Afspadsering skal fortrinsvis gives som hele arbejdsdage.

Kan afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet betaling jf. § 7, stk. 1 eller 2.

Hvis medarbejder og leder er enige om, at timerne ikke ydes som afspadsering, udbetales timerne ved førstkommende mulige lønudbetaling.

§ 9. Weekendgodtgørelse

Stk. 1

Arbejde i weekender eller på søgnehelligdage godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50% eller med en timeløn med et tillæg på 50%.

Stk. 2

Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 6.

Bemærkning:

Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på søgnehelligdage fra kl. 00 til kl. 24.

Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller søgnehelligdag (omlægning af tjenesten).

Afspadsering medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 6.

Hvis afspadsering ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, compensation for mistede fridage eller godtgørelse for overarbejde.

Ved arbejde i weekenden ydes både weekendgodtgørelse, jf. § 9 og ulempetillæg, jf. § 10.

§ 10. Betingelse af ulempetillæg

Stk. 1

For arbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage betales et ikke-pensionsgivende tillæg på 50,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time (weekendtillæg).

Satsen ydes pr. påbegyndte halve time.

Stk. 2

For arbejde efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag betales tillæg efter stk. 1.

Stk. 3

I forhold til bestemmelserne i denne paragraf er den 1. maj at betragte som en almindelig arbejdsdag.

§ 11. Tillæg for aftenarbejde

Stk. 1

I skoler, skolefritidsordninger eller afdelinger af disse, hvor åbningstiden eller en del af denne fast er placeret i tidsrummet efter kl. 17.00, ydes et fast årligt ikke pensionsgivende tillæg på følgende grundbeløb (31/3 2000-niveau):

Timeinterval	Pædagogmedhjælper m/u PGU Pædagogiske assistenter
100 til 199 timer	5.200 kr.
200 til 299 timer	10.400 kr.

<i>Timeinterval</i>	<i>Pædagogmedhjælpere m/u PGU Pædagogiske assistenter</i>
300 til 399 timer	16.300 kr.
400 til 499 timer	22.400 kr.
500 timer eller mere	27.900 kr.

Bemærkning:

Grundlaget for beregningen for den enkelte månedslønnede ansatte er de timer i den faste arbejdsplan, beregnet for et år, der ligger i tidsrummet efter kl. 17.00.

Stk. 2

Ved væsentlige ændringer i institutionens åbningstid eller i antallet af timer efter kl. 17.00 for den enkelte ansatte, foretages en omberegning med fremadrettet virkning.

Bemærkning:

Midlertidige eller lejlighedsvis udsving i antallet af timer efter kl. 17.00, der har dannet baggrund for beregningen, medfører ikke at der skal ske en omberegning.

Det kan aftales, at beregningen af timer sker oftere, hvis det findes hensigtsmæssigt i forhold til institutionens åbningstid eller drift i øvrigt.

Stk. 3

Der kan indgås aftale om forhøjelse af tillæggene efter reglerne i fællesaftalen om lokal løndannelse for ansatte, der arbejder i skoler, skolefritidsordninger eller afdelinger af disse, hvor åbningstiden eller arbejds karakter i øvrigt særligt tilsiger det.

Stk. 4

Den ansatte kan vælge at konvertere de i stk. 1 nævnte tillæg til frihed. For hver fritime modregnes den pågældendes almindelige timeløn i tillægget. Dette kan ske for op til 40 procent af tillægget, medmindre andet aftales. Hvis den ansatte ønsker frihed i stedet for tillæg, skal dette meddeles arbejdsgiveren senest i forbindelse med den årlige fastsættelse af tillægget.

§ 12. Tillæg ved deltagelse i koloniophold, lejrskole mv.

Stk. 1

Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 127,33 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag for deltagelse i koloniophold, lejrskoler, hyttetur, studieture mv. (arrangementer med overnatning). Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 10.

Stk. 2

Afvikles arrangementer, jf. stk. 1, på lørdage, søndage og helligdage, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 289,62 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag. Tillægget ydes i stedet for weekendgodtgørelse, jf. § 9 og ulempegodtgørelse, jf. § 10.

§ 13. Hviletid

Stk. 1

Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentligt.

Stk. 2

Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentligt, dog ikke 2 døgn i træk.

Stk. 3

Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Stk. 4

Såfremt koloniophold, lejrskoler, hytteture, studieture mv. (arrangementer med overnatning) strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være indtil 12 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Bemærkning til § 8:

I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 14. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden for den timelønnede udgør det faktisk udførte antal timer på den enkelte dag. For timelønnede kan arbejdstiden på den enkelte dag ikke udgøre mindre end 3 timer.

Bemærkning:

Såfremt den timelønnede har flere selvstændige ansættelser ved samme institution fx som pædagogmedhjælper og lærervikar, kan opfyldelse af mindstetallet på den enkelte dag ske på tværs af disse ansættelser, hvis de ligger i forlængelse af hinanden.

Stk. 2

Såfremt en aftalt tjeneste annulleres med et varsel på mindre end 2 timer forud for tjenestens begyndelse, ydes betaling for det planlagte antal timer den pågældende dag

§ 15. Betaling af ulempetillæg

Stk. 1

For arbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage betales et ikke-pensionsgivende tillæg på 50,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time (weekendtillæg).

Satsen ydes pr. påbegyndte halve time.

Stk. 2

For arbejde efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag betales tillæg efter stk. 1.

Stk. 3

Til timelønnede pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter i klubber eller skolefritidsordninger med ”klubafsnit” ydes et ikke-pensionsgivende tillæg pr. time på kr. 29,42 (31/3 2000-niveau) for de timer, der er placeret i tidsrummet fra kl. 17.00 til 06.00.

Lønseddeltekst: 17-6-tillæg

§ 16. Deltagelse i koloniophold mv.

Stk. 1

Såfremt den timelønnede deltager i en koloniophold mv. gælder Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold (63.01).

Stk. 2

Reglerne i § 13, stk. 4, om hviletid og fridøgn ifm. deltagelse i koloniophold mv. finder tilsvarende anvendelse for timelønnede.

København, den

For

KL

For

FOA

Honorering af deltidsansattes mer-/overarbejde (60.11)

Arbejdstidsaftalen §§ 9-12 tilrettes som følger:

§ 9. Overarbejde, definition

Stk. 1

Som overarbejde betragtes pålagt tjeneste ud over den for den enkelte beregnede højeste tjenestetid i normperioden, jf. § 2, ved:

1. tjenesteplan plan eller lignende,
2. tilkaldelse til ekstra tjeneste, eller
3. tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, for så vidt overskridelsen udgør mere end 15 minutter pr. dag.

Stk. 2

Den tjenesteoverskridelse, der er nævnt under stk. 1, nr. 1, afrundes periodevis opad til $\frac{1}{2}$ time, mens de tjenesteoverskridelser som nævnt i stk. 1, nr. 2 og 3, opgøres i påbegyndte halve og hele timer for den enkelte dag.

§ 10. Afregning af overarbejde

Stk. 1

Overarbejde godtgøres med frihed med tillæg af 50%, som afrundes opad til hele timer. Erstatningsfrihed skal fortrinsvis gives som hele dage.

Erstatningsfriheden skal gives inden udløbet af den efter normperioden følgende normperiode, således at afspadsering normalt sker inden for de første 4 uger. I modsat fald betales overarbejdsbetaling.

Stk. 2

Deltidsansatte pædagogers overarbejde erstattes med frihed, jf. stk. 1 eller godtgøres med timeløn med tillæg af 50 %.

Stk. 3

Deltidsansatte pædagogmedhjælperes/pædagogiske assistenters overarbejde godtgøres med timeløn med tillæg af 50 %, medmindre andet aftales mellem leder og medarbejder.

Bemærkning:

Timelønnen beregnes som $1/1924$ af årslønnen for fuldtidsbeskæftigede inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalingstidspunktet).

Stk. 4

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftssituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes

personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den lokale repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 5

I tilfælde, hvor det præsterede overarbejde inkl. det tillæg, der er nævnt i stk. 1, er på mere end 16 timer, gives overarbejdsbetaling inden udløbet af den kalendermåned, der følger efter normperioden.

Stk. 6

Overarbejde, der er fastlagt ved tjenesteplan eller skyldes tilkaldelse til tjeneste udover normal tjeneste, og som ikke udlignes ved fritid af tilsvarende længde i den måned, hvori det er udført, godtgøres dog i alle tilfælde med overarbejdsbetaling inden udløbet af den følgende kalendermåned.

§ 11. Betaling for overarbejde

Stk. 1

Ved beregning af overarbejdsbetaling medregnes ikke det procenttillæg på 50%, der er nævnt i § 10, stk. 1.

Stk. 2

Satsen for overarbejdsbetaling beregnes for den måned hvor overarbejde udbetales. Satsen beregnes som 1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigede med tillæg af 50%. Eventuelle engangsvederlag medregnes dog ikke.

§ 12. Deltidsansatte

En deltidsansat kan hver 3. måned i normperioden anmode om at modtage en opgørelse af sin arbejdstid de seneste 3 måneder. Såfremt der er præsteret mere end 25 timers arbejde udover den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i kvartalet (jf. § 2, stk. 1), kan den ansatte anmode om at få disse timer udover 25 timer i kvartalet udbetalt. Udbetaling af sådanne timer sker med sædvanlig timeløn (1:1).

Bemærkning:

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigede inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalingstidspunktet).

Timer udover pågældendes aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i kvartalet, som ikke er godtgjort iht. § 11, opgøres ved normperiodens udgang, jf. § 9, stk. 1.

Arbejdstidsaftalens protokollat 2, § 4 tilrettes som følger:

§ 4. Overarbejde og merarbejde

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, jf. protokollatets § 2, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50% eller med timeløn med et tillæg på 50%.

Bemærkning:

Overarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Timelønnen beregnes for fuldtidsbeskæftigede som $1/1924$ af årslønnen inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalingstidspunktet).

Honorering af deltidsansattes mer-/overarbejde – overenskomstens protokollat 3

§ 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).

AUA - INFORMATION OM NY ARBEJDSSTIDSAFTALE (60.11)

Parterne er blevet enige om en ændring og modernisering af arbejdstidsaftalen på det pædagogiske område med det formål at gøre reglerne mere enkle og lettere at anvende.

Den nye arbejdstidsaftale skal desuden kunne understøtte det lokale samarbejde og den lokale dialog.

Parterne er i forlængelse heraf enige om i fællesskab at afvikle et antal informationsmøder med deltagelse af det lokale niveau for at give den ændrede aftale et godt afsæt og samtidig inspirere til, hvordan man lokalt kan bruge de nye rammer.

Informationsmøderne søges så vidt muligt afviklet i efteråret 2026.

Der afsættes 0,750 mio. kr. til gennemførelse af projektet, som finansieres af AUA-midler.

Fritvalg – overenskomst for dagplejere (66.01)

Nedenstående gælder pr. 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 12, stk. 1, samt § 22, stk. 2.

§ 12. Pension

Stk. 1 – gældende fra 1. januar 2028

For dagplejere oprettes pensionsordning i PenSam med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,47% af de pensionsgivende lønde, 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 fritvalglønkontoen, jf. § 14A. Fritvalglønkonto.

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. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 14. Fritvalglønkonto – 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 fritvalgsordning 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 fritvalglønkontoen, jf. § 4, stk. 1, i fritvalgsaftalen.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

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 skemaerne nedenfor.

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

1) Dagplejere med uddannelse til pædagog

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt

	fritvalgsordning (05.17)	(66.01)	
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	0,94 %	0,94 %	1,88 pct.
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,41 %	0,94 %	2,35 pct.
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,88 %	0,94 %	2,82 pct.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

2) *Ansatte, bortset fra de i stk. 3, nr. 1, anførte*

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om frit- valgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (66.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	0,94 %	0,94 %	1,88 pct.
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	1,41 %	0,94 %	2,35 pct.
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,88 %	0,94 %	2,82 pct.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 12, stk.1, til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5, i fritvalgsaftalen.

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

§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår (Dagplejere):

Stk. 2 – Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028

Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden, jf. § 7, stk. 2, i fritvalgsaftalen, svarende til:

1) *Dagplejere med uddannelse til pædagog*

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (66.01)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	4 dage	2 dage	6 dage

2) *Ansatte, bortset fra de i stk. 2, nr. 1, anførte*

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (66.01)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	4 dage	2 dage	6 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i fritvalgsaftalen.

§ 38. Øvrige ansættelsesvilkår (Elever)

Stk. 1

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 (månedslønnede)

....

– gældende fra 1. januar 2028

§ 14A, stk. 2 Fritvalgsbidrag

§ 14A, stk. 3 Fritvalgsbidrag for seniorer med undtagelse af supplerende bidrag

§ 23, stk. 2a og 2b Seniorfrihed med undtagelse af supplerende seniorfrihed

Protokollat 4, §. 4. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønsansatte gæstedagplejere)

Stk. 2 – gældende fra 1. januar 2028

Timelønnede gæstedagplejere er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

Honorering af deltidsansattes mer-/overarbejde (66.01)

§ 17. Over- og merarbejde

Stk. 1

Som overarbejde betragtes tjeneste udover den ansattes højeste arbejdstid i normperioden, jf. § 15, stk. 1 og 2.

Bemærkning:

Overarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Stk. 2

Tilfældige overskridelser af den daglige arbejdstid på til og med 5 minutter betragtes ikke som overarbejde.

Stk. 3

Overarbejde godtgøres med frihed af samme omfang som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 %.

Afspadsering opsparet i perioden 1. januar til 30. juni skal være afholdt senest 31. december. Afspadsering opsparet i perioden 1. juli til 31. december skal være afholdt senest 30. juni næste år.

Bemærkning:

Afspadsering gives fortrinsvis som hele eller halve dage. Afspadsering finder sted under hensyntagen til dagplejerens ønsker.

Opmærksomheden henledes på, at der kan ske udbetaling af 50 %-tillægget.

Stk. 4

Overarbejde kan efter ledelsens beslutning og under iagttagelse af Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, i stedet for afspadsering godtgøres med ikke-pensionsgivende betaling. Betalingen udgør 1/1924 af nettoårslønnen for fuldtidsbeskæftigede efter §§ 6-9, dog undtaget § 7, stk. 3, med tillæg af 50%. Overarbejdsbetaling ydes med halvdelen pr. påbegyndte halve overtime.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at der alene kan ske godtgørelse ved betaling i tilfælde, hvor der ikke er sket overskridelse af arbejdstiden i henhold til Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (04.81).

FÆLLES VEJLEDNING OM DAGPLEJEOVERENSKOMSTEN

Ved OK24 opnåede FOA og KL til enighed om en ny Overenskomst for dagplejen, som trådte i kraft 1. april 2025.

Parterne har efterfølgende vejledt og rådgivet det lokale niveau implementeringen og anvendelsen af den nye overenskomst. Parterne er på baggrund af erfaringerne fra dette arbejde enige om, at der fortsat består et behov for at understøtte det lokale niveau med vejledning på udvalgte områder i relation til anvendelse af de nye overenskomstregler. Parterne er på denne baggrund enige om i den kommende overenskomst at gennemføre et projekt, hvor man i fællesskab vil udarbejde vejledende materiale til de lokale parter i de kommunale dagplejeordninger i forhold til bl.a. følgende emner:

- Planlægning af arbejdstid, personalemøder mv.
- Dialog mellem leder og medarbejder om tilrettelæggelse af hverdagen
- Gæstedagpleje uden for dagplejers eget hjem – hvor og hvordan?
- Om erfaringer med legestuen, som del af dagplejens hverdag

Der afsættes 0,750 mio. kr. til gennemførelse af projektet, som finansieres af AUA-midler.

Fritvalg – Overenskomst for dagplejepædagoger (65.01)

Nedenstående gælder pr. 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 10, stk. 1, § 12 samt § 20, stk. 2.

§ 10. Pension

Stk. 1 – gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Sampension KP Livsforsikring A/S med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,07 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 fritvalglønkontoen, jf. § 12. Fritvalglønkonto.

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. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 12. Fritvalglønkonto – 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 fritvalgsordning 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 fritvalglønkontoen, jf. § 4, stk. 1, i fritvalgsaftalen.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

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 skemaerne nedenfor.

Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret og hensættes til fritvalglønkontoen 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 (65.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	0,94 %	0,47 pct.	1,41 pct.
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,41 %	0,47 pct.	1,88 pct.
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,88 %	0,47 pct.	2,35 pct.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 10, stk. 1, til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5, i fritvalgsaftalen.

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

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (Månedslønnede):

Stk. 2 – Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028

Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden, jf. § 7, stk. 2, i fritvalgsaftalen, svarende til:

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (65.01)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	2 dage	1 dage	3 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	3 dage	1 dage	4 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	4 dage	1 dage	5 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i fritvalgsaftalen.

§. 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede):

Stk. 2 – gældende fra 1. januar 2028

Timelønnede er omfattet af protokollet 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

Fritvalg – Overenskomst for pædagogiske konsulenter (65.11)

Nedenstående gælder pr. 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 9, stk. 1, § 11 samt § 16, stk. 2.

§ 9. Pension

Stk. 1 – gældende fra 1. januar 2028

For pædagogiske konsulenter oprettes pensionsordning i Sampension KP Livsforsikring A/S med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,64 % af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 11. Fritvalgslønkonto.

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

Bemærkning til stk. 2:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 11. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

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

For ansattes valg i tilknytning til fritvalsordning henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2A – Midlertidigt løntillæg fra 1. april 2027 til 31. december 2027

Fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et månedligt tillæg svarende til 1,03 % af den pensionsgivende løn. Der beregnes ikke pension af tillægget.

Lønseddeltekst: Løntillæg

Stk. 2B – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn - gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 3,42 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Fritvalgsbidrag (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag (65.11)	Fritvalgsbidrag i alt
2,42 %	1,00 %	3,42 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

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 skemaerne nedenfor.

Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret, og hen sættes 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 (65.11)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	0,94 %	1,41 %	2,35 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 62 år	1,88 %	0,94 %	2,82 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 9, stk. 1, til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5, i fritvalgsaftalen.

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

§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår (Månedslønnede):

Stk. 2 – Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028

Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden, jf. § 7, stk. 2, i fritvalgsaftalen, svarende til:

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (65.11)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	3 dage	2 dage	5 dage

Alder	Seniorfri- hed sva- rende til (05.17)	Supplerende senior- frihed svarende til (65.11)	Seniorfrihed i alt svarende til
Fra det kalen- derår medarbej- deren fylder 62 år	4 dage	2 dage	6 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i fritvalgsaftalen.

Fritvalg – Overenskomst for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (almenområdet) (5.60.01)

Nedenstående gælder pr. 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 12, stk. 1, § 14 samt § 20, stk. 2a og 2b.

§ 12. Pension

Stk. 1 – gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for

1. pædagoger, ikke-uddannede støttepædagoger og ikke-uddannede klubmedarbejdere som er fyldt 21 år,
2. mellemedere

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 17,14 % for **pædagoger, ikke-uddannede støttepædagoger og ikke-uddannede klubmedarbejdere** af de pensionsgivende lønde, hvoraf en 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. § 14. 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.

Bemærkning:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

- b) 14,73% for **mellemedere** af de pensionsgivende lønde, hvoraf en 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, der overstiger 13,27 % til og med 14,73%, jf. § 15. Frit valg.

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

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

Bemærkning:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 13,27 % til og med 14,73 % kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 14. 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 fritvalgsordning 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

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

- 1) *Pædagoger, klubmedarbejdere, børnehaveklasseassistenter, støttepædagoger, sushchefer og afdelingsledere samt ansatte iht. § 1, stk. 6, nr. 1, 3 og 4*

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (5.60.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	0,94 %	0,94 %	1,88 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,88 %	0,94 %	2,82 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

- 2) *Ikke-uddannede klubmedarbejdere*

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (5.60.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
-------	--	--	------------------------------------

	fritvalgsordning (05.17)		
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	0,94 %	0,94 %	1,88 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,88 %	0,94 %	2,82 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 11, stk. 2, til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5, i fritvalgsaftalen.

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

§ 15. Frit valg

Stk. 1

Mellemledere kan vælge mellem udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,27 %

Stk. 2

Ved udbetaling, betales beløbet månedsvi samtidig med lønnen, og der gælder følgende:

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

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Stk. 5

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.

§21. Øvrige ansættelsesvilkår (Månedslønnede):

Stk. 2– Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028

Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden, jf. § 7, stk. 2, i fritvalgsaftalen, svarende til:

1) Pædagoger, klubmedarbejdere, børnehaveklasseassistenter, støttepædagoger, sousechefer og afdelingsledere samt ansatte iht. § 1, stk. 6, nr. 1, 3 og 4

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (5.60.01)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	4 dage	2 dage	6 dage

2) Ikke-uddannede klubmedarbejdere

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (5.60.01)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	4 dage	2 dage	6 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i fritvalgsaftalen.

§. 27. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede):

Stk. 2 – gældende fra 1. januar 2028

Timelønnede er omfattet af protokollet 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

Honorering af deltidsansattes mer-/overarbejde (5.60.01)

Kapitel 5. Overarbejde

§ 10. Overarbejde, definition

Stk. 1

Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 2

Som overarbejde betragtes pålagt tjeneste i henhold til tjenesteplan eller lignende, ud over den ansattes højeste arbejdstid i normperioden, jf. § 2.

Stk. 3

Som overarbejde betragtes endvidere pålagt tjeneste ved tilkald til ekstratjeneste (fx på fridage og i fritiden), samt tilfældig forlængelse af den daglige ordinære tjeneste udover 15 minutter, i det omfang forlængelsen er pålagt af lederen, eller der er tale om et uafhentet barn, og der er forholdt i overensstemmelse med forvaltningens forholdsordre vedr. uafhentede børn.

Stk. 4

Overarbejde opgøres ved normperiodens udløb og den sammenlagte overarbejdstid afrundes opad til nærmeste hele time.

§ 11. Afregning af overarbejde

Periodens overarbejde opgjort efter § 10, stk. 4, godtgøres med frihed med tillæg af 50%.

§ 12. Afspadsering

Stk. 1

Ansatte optjener ret til at afholde en uges samlet afspadsering pr. kalenderår. Retten optjenes med en 1/2 fridag pr. måned i perioden 1. januar til 31. december til afholdelse i det efterfølgende kalenderår.

Stk. 2

Denne samlede afspadsering afvikles fortrinsvis i perioden 1. januar til 31. marts, men kan efter aftale i den enkelte institution afholdes på et andet tidspunkt, dog stadig i det pågældende kalenderår.

Stk. 3

Hvis en ansat ophører i et kalenderår, skal evt. optjent afspadsering afvikles inden ophør. Dette omfatter evt. optjent afspadsering i det foregående kalenderår, samt optjent afspadsering i det indeværende kalenderår.

Stk. 4

Timer til afspadsering optjenes med det antal timer, som normtiden i normperioden måtte være overskredet med. Heri indgår overarbejdstimer jf. § 10 i afspadseringen efter tillæg af 50%, jf. § 11, samt personalemøder, forældremøder, forældrebestyrelsesmøder ligeledes med tillæg af 50% indtil der er optjent 37 timers afspadsering (omregnet).

Stk. 5

Hvis den ansatte har optjent mere afspadsering i perioden 1. januar til 31. december end den samlede afspadsering jf. stk. 1 giver ret til afholdelse af, skal disse afspadseringstimer afholdes inden for de efterfølgende fire måneder, og kan afholdes som hele dage.

Bemærkning:

Den samlede afspadseringsret afvikles med den ansattes aktuelle beskæftigelse. Ved ændring i beskæftigelsesgraden i forhold til optjeningsåret skal timedifferencen reguleres over afholdelsesårets timeregnskab.

§ 14. Godtgørelse for merarbejde**Stk. 1**

Ansatte, hvis normale tjeneste ikke kan kontrolleres, kan ikke gives overarbejdsbetaling.

Stk. 2

Aftale om godtgørelse for merarbejde til kommunale tjenestemænd uden højeste tjenestetid finder anvendelse for personale omfattet af stk. 1.

Fritvalg - Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninginstitutioner mv. (5.64.01)

Nedenstående gælder pr. 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 12, stk. 2, § 14 samt § 22, stk. 2a og 2b.

§ 12. Pension

Stk. 2 – gældende pr. 1. januar 2028

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,42 % af de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag

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

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 14. 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.

Bemærkning:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 14. 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 fritvalgsordning 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

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 skemaerne nedenfor. Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede

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

- 1) *Socialpædagog, hjemmevejleder, "hjemme-bos" pædagog, faglærer, afdelingsleder, stedfortræder og dagcenter-/ daghjemsleder og overlærer*

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (5.64.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	0,94 %	1,41 %	2,35 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,88 %	0,47 %	2,35 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

- 2) *Viceforstander og børne- og ungekonsulent, jf. § 5, stk. 2, nr. 2 og 11 og ledende hjemmevejleder, jf. protokollat 7, § 2, stk. 2, nr. 4*

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (5.64.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	0,94 %	1,41 %	2,35 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,88 %	0,47 %	2,35 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 12, stk. 2, til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5, i fritvalgsaftalen.

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

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (Månedslønnede):

Stk. 2C – Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028

Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalsperioden, jf. § 7, stk. 2, i fritvalgsaftalen, svarende til:

3) *Socialpædagog, hjemmevejleder, "hjemme-bos" pædagog, faglærer, afdelingsleder, stedfortræder og dagcenter-/ daghjemsleder og overlærer*

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (5.64.01)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	4 dage	1 dage	5 dage

3) *Viceforstander og børne- og ungekonsulent, jf. § 5, stk. 2, nr. 2 og 11 og ledende hjemmevejleder, jf. protokollat 7, § 2, stk. 2, nr. 4*

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (5.64.01)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	4 dage	1 dage	5 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i fritvalgsaftalen.

§. 27. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede):

Stk. 2 – gældende fra 1. januar 2028

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

Fritvalg - overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser i Aarhus og Københavns Kommuner (67.01)

Nedenstående gælder pr. 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 10, stk. 1, § 12 samt § 22, stk. 2.

§ 10. Pension

Stk. 1 – gældende fra 1. januar 2028

Kommunen opretter pensionsordning:

1. i Sampension KP Livsforsikring for legepladspædagoger, som er fyldt 21 år,
2. i PenSam Gruppen for legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag for udgør:

- a) 18,20 % for legepladspædagoger
- b) 17,20 % for legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter

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

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

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00% helt eller delvist hensættes til fritvalglønkontoen, jf. § 12. Fritvalglønkonto.

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. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 12. Fritvalglønkonto – 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 fritvalgsordning 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 fritvalglønkontoen, jf. § 4, stk. 1, i fritvalgsaftalen.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

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

Stk. 3 – Fritvalgsbidrag for seniorer

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

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

1) *Legepladspædagoger*

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om frit- valgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (67.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	0,94 %	0,94 %	1,88 pct.
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,41 %	0,94 %	2,35 pct.
Fra det kalen- derår medarbej- deren fylder 61 år	1,88 %	0,94 %	2,82 pct.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

2) *Legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter*

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om frit- valgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (67.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	0,94 %	0,94 %	1,88 pct.
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	1,41 %	0,94 %	2,35 pct.
Fra det kalen- derår medarbej- deren fylder 60 år	1,88 %	0,94 %	2,82 pct.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 10, stk.1, til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5, i fritvalgsaftalen.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperi-ode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordnin-gen.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (Månedslønnede):

Stk. 2 – Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028

Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalsperioden, jf. § 7, stk. 2, i fritvalgsaftalen, svarende til:

1) Legepladspædagoger

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (67.01)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	4 dage	2 dage	6 dage

2) Legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (67.01)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	4 dage	2 dage	6 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i fritvalgsaftalen.

§. 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede):

Stk. 2 – gældende fra 1. januar 2028

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

§ 33. Øvrige ansættelsesvilkår (Elever)

Stk. 3

....

– gældende fra 1. januar 2028

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 (månedslønnede)

- | | |
|--------------|---|
| § 12, stk. 2 | Fritvalgsbidrag |
| § 12, stk. 3 | Fritvalgsbidrag for seniorer med undtagelse af supplerende bidrag |
| § 22, stk. 2 | Seniorfrihed med undtagelse af supplerende seniorfrihed |

Honorering af deltidsansattes mer-/overarbejde (67.01)

§ 15. Overarbejdsbetaling

Stk. 1

Som overarbejde betragtes tjeneste, der er pålagt udover den ansattes højeste arbejdstid i normperioden ved tjenesteliste eller lignende, ekstratjeneste og tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste.

Stk. 2

Forekommende overarbejde kan godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50% beregnet efter nedenstående regler.

Stk. 3

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4

Overarbejde, der ikke godtgøres med frihed, aflønnes med en timeløn beregnet som 1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigede jf. §§ 4, 5 og 6 med tillæg af 50%. Overarbejdsbetaling pr. time beregnes på grundlag af en sats, som fremkommer ved at dividere årslønnen, jf. §§ 4, 5 og 6 med 1924.

Stk. 5

Satser i henhold til stk. 4 ydes efter den lønmæssige placering den 1. i den måned, hvori overarbejdsbetalingen kommer til udbetaling.

Stk. 6

Når en legepladspædagog tilsiges til at udføre overarbejde, skal dette meddeles vedkommende dagen forud.

For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på kr. 27,84 kr.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på cirkulære nr. 18 af 28. juni 1977, nr. 19 af 30. marts 1981 og nr. 49 af 13. december 1983.

SERVICE, KOST, TEKNIK OG BEREDSKAB

Bilag 4A

Overenskomst for maritimt personale (42.01)

Fritvalg

§ XX. Pension

Stk. 1 – Gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Liv A/S for maritimt personale. Det samlede pensionsbidrag udgør 14,54% fra 1. april 2027 16,01% af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Den ansatte kan desuden vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, der overstiger 13,53 % fra 1. april 2027 15%, jf. § 11. Frit valg.

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 til stk. 1:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 13,53 % fra 1. april 2027 15% kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ XX. 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.

Fritvalgsbidrag (05.17)

2,42 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

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

§. 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 2

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

XX. Øvrige ansættelsesvilkår (Elever)

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel X (månedslønnede)

§ XX., stk. 2 Fritvalgsbidrag

§ XX., stk. 3 Fritvalgsbidrag for seniorer med undtagelse af supplerende bidrag

§ XX., stk. X Seniorfrihed med undtagelse af supplerende seniorfrihed

Overenskomst for maritimt personale (42.01)

Honorering af deltidsansattes overarbejde

Nedenstående træder i kraft 1. april 2026. Samtidig bortfalder § 9, stk. 5. i overenskomsten

§ 13. Overarbejde

Stk. 1

Ved overarbejde forstås arbejde udover det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den pågældende, jf. den gældende vagtplan.

Stk. 2

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for FOA – Fag og Arbejde og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 3

Overarbejde, der afspadseres, skal være af samme varighed, som det præsterede overarbejde med tillæg af 50% afrundet opad til hele timer. Såfremt overarbejde godtgøres med et pengebeløb, betales der 1/1924 af årslønnen pr. overarbejdstime med tillæg af 50%.

Stk. 4

Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 5

Ansatte aflønnet til og med løntrin 36 får for beordret og kontrollabelt overarbejde en timebetaling på 1/1924 af den pågældendes sædvanlige årsløn. Ved overarbejde betales tillæg efter stk. 4. For ansatte på løntrin 37 og 38 beregnes timebetalingen som 1/1924 af årslønnen på løntrin 36. Ved overarbejde betales tillæg efter stk. 4.

Stk. 6

Ansatte på løntrin 39 og højere er ikke omfattet af stk. 3-5, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)

Overenskomst for trafikkontrollører/driftsassistenten samt aftale for tjenestemandsansatte trafikkontrollører/driftsassistenten (41.91 og 41.92)

Fritvalg

§ 9. Pension

Stk. 1 – Gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen for ansatte, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,70 % [O.26] (pr. 1. april 2027: 16,3%) af de pensionsgivende lønde, 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. § 8. 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.

Bemærkning til stk. 1:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 8. 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.

Fritvalgsbidrag (05.17)

2,42 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

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

Stk. 3 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge, at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 9, stk. 1., til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5 i fritvalgsaftalen.

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. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§. 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. X

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

Overenskomst for trafikkontrollører/driftsassistenten samt aftale for tjenestemandsansatte trafikkontrollører/driftsassistenten (41.91 og 41.92)

Honorering af deltidsansatte overarbejde

Nedenstående gælder pr. 1 april 2026. Samtidig bortfalder § 9, stk. 4.

§ 13. Overarbejde

Stk. 1

Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den pågældende.

Stk. 2

Overarbejde vederlægges med timeløn, beregnet som 1/1924 af de i §§ 4 – 6 nævnte lønde, samt med overarbejdstillæg på 50% af timelønnen.

Stk. 3

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for FOA og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4

Honorering for overarbejde ydes ikke til medarbejdere, der beklæder lederstillinger og/eller projektlederstillinger og som har en samlet løn, der svarer til løntrin 39 og derover. Medarbejderne er omfattet af reglerne om godtgørelse af merarbejde for medarbejdere uden højeste tjenestetid.

Overenskomst for kedel-, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune samt aftale for tjenstemandsansatte kedel-, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune (5.40.61 og 5.40.62)

Fritvalg

§ 9. Pension

Stk. 1 – Gældende fra 1. januar 2028

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,30% af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Den ansatte kan desuden vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, der overstiger 12,50 % jf. § 11. Frit valg.

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 til stk. 1:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 12,50 % til og med 15 % kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ XX. 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.

Fritvalgsbidrag (05.17)
2,42 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

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

§ 21 Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 3

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

Overenskomst for kedel-, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune samt aftale for tjenestemandsansatte kedel-, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune (5.40.61 og 5.40.62)

§ 13. Overarbejde

Nedenstående gælder pr. 1 april 2026. Samtidig bortfalder § 9, stk. 4 i overenskomsten.

Stk. 1

Ved overarbejde forstås arbejde udover det antal timer, der efter § 12 er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag.

Stk. 2

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 3

For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4-6.

Stk. 4

Overarbejdstillægget udgør:

- På hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage) de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50%, øvrige timer 100%.
- På lørdage, der er fastsat som frilørdage, fra kl. 07.00 til kl. 12.00 50% for de første 2 timer, øvrige timer 100%.
- På søn- og helligdage 100%.

Stk. 5

For timer, for hvilke der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg efter KL's arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet.

Stk. 6

Tilsigelse til overarbejde skal meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde udover 1 time betales et tillæg på 27,29 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Stk. 7

Såfremt en ansat møder til sin vagt, og af ledelsen sendes hjem uden at have påbegyndt vagten, betales der i mødepenge lønnen svarende til 3 normalarbejdstimer. Påbegynder vedkommende vagten, og ledelsen derefter sender den pågældende hjem, betales der enten normal timeløn for det præsterede arbejde og mødepenge som ovenfor anført, eller der ydes overarbejdsbetaling for den ydede arbejdstid, eftersom det ene eller det andet giver det største beløb.

Stk. 8

Såfremt en ansat møder til overarbejde, der ikke har tilslutning til den normale arbejdstid, og af ledelsen sendes hjem uden at have påbegyndt arbejdet, betales der i mødepenge lønnen svarende til 4 timer + overarbejdstillæg. Hvis arbejdet påbegyndes, betales der for mindst 4 timer + overarbejdstillæg

**Aftale for tjenestemandsansatte håndværkere i Københavns Kommune
(40.12.1)**

Fritvalg

§ 4. 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. 2A – Midlertidigt løntillæg fra 1. april 2027 til 31. december 2027

Fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et månedligt tillæg svarende til 2,42% af den pensionsgivende løn. Der beregnes ikke pension af tillægget.

Lønseddeltekst: Løntillæg

Bemærkning til stk. 2:

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

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, FOA Fælles

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler, 0,10 pct.	55,96
Midler til rådighed i alt:	55,96

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pension til elever	12,40
LFS' pædagoger på daginstitutionsområdet	0,84
Døgnarbejdstid	3,66
Deltidsregning for HUS/REN	1,27
Fuld afvikling af karens for teknisk service	6,00
Løft af de lavest indplacerede teknisk service ledere trin 20-22	5,06
Anciennitetsløn til personale på kommunale legepladser	0,13
Pension til PAU	11,94
Selvudpegede hjælpere	0,16
Midler fra genberegning af elever	- 0,30
Den Kommunale Kompetencefond	14,80
Midler anvendt i alt:	55,96

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,9%	747,70
Midler fra rekrutteringspuljen	234,02
Midler til elevpension	72,50
Provenu ved afskaffelse af funktionstillæg	23,00
Midler til anvendelse i alt:	* 1.077,22

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedringer	184,58
Lønforbedringer	471,52
Merudgifter jf. punkt 14 i FF forliget	135,05
Elever løn- og pensionsforbedringer	286,01
Midler anvendt i alt:	* 1.077,16

* forskel skyldes afrunding

Organisationsmidler

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler, 1,75 pct.	609,386
FOA - fælles	73,105
Provenu - istandgørelse af død	0,026
Midler til rådighed i alt:	682,517

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer	440,280
Pensionsforbedringer	242,236
Midler anvendt i alt:	682,517

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem (77.01)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,9%	1,21
Midler til anvendelse i alt:	1,5421

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer, tilsynsførende assistenter	0,91
Lønforbedringer, portører	0,04
Pensionsforbedringer	0,26
Midler anvendt i alt:	1,5421

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for selvudpegede hjælpere (74.01)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,9%	2,17
FOA-fælles	0,16
Midler til anvendelse i alt:	2,33

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer	0,91
Pensionsforbedringer	0,45
Særydelser	0,97
Midler anvendt i alt:	2,33

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (61.01)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,9%	250,33
Midler fra FOA-fælles	23,63
Provenue S/H-dage	0,04
Elevpulje	6,34
Midler til anvendelse i alt:	280,34

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedringer	135,70
Lønforbedringer	126,66
Tillægsforhøjelse dagarbejdstid	0,45
Merudgift, jf. pkt. 14 i FF-forliget	17,0
Midler anvendt i alt:	279,81

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for dagplejere (66.01)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,9%	54,15
Midler fra FOA-fælles	0,15
Midler fra rekrutteringspuljen	0,26
Elevpulje	0,17
Midler til anvendelse i alt:	54,73

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedringer	24,19
Lønforbedringer	30,46
Merudgift, jf. pkt. 14 i FF-forlig	0,06
Midler anvendt i alt:	54,71

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for og aftale for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. i Københavns Kommune (5.64.01/5.64.02)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 2,0%	24,75
Midler fra rekrutteringspuljen	1,22
Midler til anvendelse i alt:	25,97

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedringer	7,35
Lønforbedringer	15,16
Forbedringer døgnarbejdstid	0,14
Merudgift, jf. pkt. 14 i FF-forliget	3,26
Midler anvendt i alt:	25,91

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst og aftale for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (Almenområdet) (5.60.01)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 2 %	45,02
Midler fra FOA-fælles	0,84
Rekrutteringspulje	2,15
Midler til anvendelse i alt:	48,01

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedringer	31,21
Lønforbedringer	16,26
Merudgift, jf. pkt. 14 i FF-forliget	0,54
Midler anvendt i alt:	48,01

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for pædagogiske konsulenter (65.11)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,9%	2,88
Midler til anvendelse i alt:	2,88

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer	2,88
Midler anvendt i alt:	2,88

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning, bortset fra pladsanvisning i Frederiksberg (65.01)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,9%	3,69
Rekrutteringspulje	0,2
Midler til anvendelse i alt:	3,89

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedringer	3,08
Lønforbedringer	0,80
Midler anvendt i alt:	3,88

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser i Aarhus og København (67.01)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,9%	0,84
Midler fra FOA-fælles	0,13
Midler fra rekrutteringspuljen	0,02

Midler til anvendelse i alt:	0,99
-------------------------------------	-------------

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedringer	0,42
Lønforbedringer	0,47
Merudgift, jf. pkt. 14 i FF-forliget	0,08
Midler anvendt i alt:	0,97

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler, 2 pct.	1,146
Lederpulje	1,076
Midler til rådighed i alt:	2,222

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedring	1,178
Lønforbedring	1,039
Midler anvendt i alt:	2,217
Rest	0,005

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for maritimt personale, aftale for tjenestemandsansat maritimt personale (42.01 og 42.02)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler – 2,0%	3,730
Pulje målrettet Kommunale ledere	1,888
Midler til anvendelse i alt:	5,618

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Grundlønsforhøjelse	2,924
Pensionsforbedring – 1,47%	2,464
Omkostninger ved honorering af deltidsansattes overarbejde	0,090
Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) 2,0% af særydelser omfattet af aftalen	0,140
Midler anvendt i alt:	5,618

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for trafikkontrol-lører/driftsassistenter samt aftale for tjenestemandsansatte trafik-kontrollører/driftsassistenter (41.91 og 41.92)

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	1,700
Lederpuljen	0,096
Midler til anvendelse i alt:	1,796

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Grundlønsforhøjelse	0,779
Kvalifikationslønstrin	0,390
Pensionsforbedringer – 0,6%	0,399
Omlægning af lørdagstillæg	0,164
xx	Xx
Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) 2% af særydelser omfattet af aftalen.	0,064
Midler anvendt i alt:	1,796

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for kedel-, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune samt aftale for tjenestemandsansatte kedel-, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune (5.40.61 og 5.40.62)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,9% af lønsum	0,009
Midler til anvendelse i alt:	0,009

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Grundlønnsforbedring 4.800 kr.(31/3 2000 niveau)	0,009
Midler anvendt i alt:	0,009

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for tjenstemandsansatte håndværkere i Københavns Kommune (40.12.1)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 2%	0,349
Midler til anvendelse i alt:	

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Nyt grundlønstillæg	0,334
Forbedring af arbejdstidsregler	0,001
Midler anvendt i alt:	0,335

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Aftale for tjenstemandsansatte buschauffører

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	0,374
Midler til anvendelse i alt:	0,374

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Forhøjelse af grundløn med 1 trin og grundlønstillæg med 1048 kr.	0,342
Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) 2% af særydelser omfattet af aftalen.	0,032
Midler anvendt i alt:	0,374