Overenskomst for handicapledsagere

KL

FOA

Indholdsfortegnelse **Side**

Kapitel 1. Personafgrænsning 3
§ 1. Hvem er omfattet 3
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede 3

Kapitel 2. Månedslønnede 3
§ 3. Løn 3
§ 4. Grundløn 4
§ 5. Funktionsløn 5
§ 6. Kvalifikationsløn 5
§ 7. Resultatløn 6
[O.26]§ 8. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028 7
§ 9. Personlig løngaranti 7
§ 10. Funktionærlov 7
§ 11. Pension (månedsløn) 8
§ 12. ATP 9
§ 13. Frit valg (gældende til 31. december 2027) 10
§ 14. Arbejdstid 10
[O.26]§ 15. Barns sygedage 12
§ 16. Tjenestefrihed 12
[O.26]§ 17. Opsigelse og bortvisning 13
[O.26]§ 18. Uddannelse og kompetenceudvikling 15
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) 15

Kapitel 3. Timelønnede 15
§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling 15
§ 21. Pension 16
§ 22. Arbejdstid mv. 17
§ 23. Søgnehelligdage 17
§ 24. Opsigelse 17
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede 17

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse 18
§ 26. Ikrafttræden og opsigelse 18

Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob 20
§ 1. Ansat før 1. januar 2013 20
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere 20

Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder 21

Protokollat 3 - Uddannelse og kompetenceudvikling 23

Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn 25

Bilag B – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) 28

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter handicapledsagere, jf. § 97 i lov om social service, som er ansat i

1. KL's forhandlingsområde,
2. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
3. 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 og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.
>
> KL meddeler FOA, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.
>
> Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Handicapledsagere, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

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

Stk. 2

Handicapledsagere, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

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

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 5 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,

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

Stk. 2

Handicapledsagere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (09.21).

Bemærkning:
Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interessetvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen er løntrin 16 **[O.26]**(pr. 1. april 2027): løntrin 16 + 1.541 kr.**[O.26]**.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

Bemærkning:
Det er ikke parternes hensigt, at en ansat skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af funktions- eller kvalifikationsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 3

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

§ 5. 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. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

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 aftales til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:
Midlertidige lønforbedringer omfatter:

1. Tidsbegrænsede aftaler
2. Aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

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

Vejledende kriterier for funktionsløn findes i Bilag A.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

1. Handicapledsagere, som har 2 års ansættelse ved kommunen som månedslønnet handicapledsager, ydes 2 løntrin + 700 kr. oven i grundlønnen. Den samlede aflønning udgør herefter løntrin 18 + 700 kr. årligt **[O.26]**(pr. 1. april 2027): løntrin 18 + 2.241 kr. årligt**[O.26]**.

   Lønseddeltekst: Erfaring 2 år

2. Handicapledsagere, som har 5 års ansættelse ved kommunen som månedslønnet handicapledsager, ydes 5 løntrin + 2.390 kr. oven i grundlønnen **[O.26]**(pr. 1. april 2027): 6 løntrin + 2.100 kr.**[O.26]**. Den samlede aflønning udgør herefter løntrin 21 + 2.390 kr. **[O.26]**(pr. 1. april 2027): løntrin 22 + 3.641 kr. årligt. **[O.26]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 5 år

Bemærkning til nr. 1 og 2:

Oversigt over lønforløb	*Gældende til og med den 31. marts 2027*	**[O.26]** *Pr. 1. april 2027***[O.26]**
Grundløn	16	16 + 1.541
2 års erfaring	18 + 700	18 + 2.241
5 års erfaring	21 + 2.390	22 + 3.641

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin. Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

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

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn findes i Bilag A.

Stk. 4

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

§ 7. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:
Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning.

[O.26]§ 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 frivalgsbidrag på 2,52% af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Fritvalgsbidrag (05.17)	**Supplerende fritvalgsbidrag (78.01)**	**Fritvalgsbidrag i alt**
2,42 %	0,10 %	2,52 %

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 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge at hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00%, jf. § 11, stk. 1a, disponeres som en del af fritvalgsordningen, jf. fritvalgsaftalens § 4, stk. 5.

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

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

§ 9. Personlig løngaranti

Handicapledsagere ansat før 13. oktober 2000 (i Københavns og Frederiksberg kommuner før 1. december 2000) bevarer ved overgang til Ny Løn som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe, de pågældende handicapledsagere er ansat i samme stilling som de var ansat i ved overgang til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

§ 10. Funktionærlov

For handicapledsagere gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 17. Opsigelse og bortvisning og § 19. Øvrige ansættelsesvilkår.

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

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

§ 11. Pension (månedsløn)

Stk. 1 – Gældende frem til 31. december 2027

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

a) 16,00% **[O.26]**(pr. 1. april 2027): 18,00%**[O.26]**, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse jf. stk. 13.

b) 14,50% **[O.26]**(pr. 1. april 2027): 15,00%**[O.26]**, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. skt. 13.

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

[O.26]*Stk. 1a – Gældende fra 1. januar 2028*
Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,00% af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan del andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00% helt eller delvist hensættes til frivalgslønkontoen, 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:
En ansat, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15,00%, kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (05.13).**[O.26]**

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

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

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

[O.26]*Stk. 3*

1) Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Gruppen, Jørgens Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum.

2) For allerede ansatte, som pr. 31. marts 2026 får indbetalt pensionsbidrag til Pension Danmark, fortsætter indbetalingen hertil, medmindre pkt. 3 anvendes.

3) Allerede ansatte, som pr. 31. marts 2026 får indbetalt pensionsbidrag til Pension Danmark, kan vælge at få sin fremtidige pensionsindbetaling til PenSam Gruppen. Indbetaling til PenSam Gruppen skal senest ske med virkning fra 3. måned efter der er givet meddelelse herom.

   Den ansatte skal give skriftlig meddelelse herom til ansættelsesmyndigheden. Ansættelsesmyndigheden kan skriftligt anvise nærmere fremgangsmåde herfor.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.**[O.26]**

Stk. 4

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidraget efter stk. 1.

Stk. 5

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. 6

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 overarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (04.38).

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

§ 12. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

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

Stk. 1

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 14,50%**[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 overarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling

Stk. 4

Nyansatte giver skriftligt besked om valg ved ansættelsen.

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

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

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

§ 14. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden kan højst udgøre 37 timer i gennemsnit pr. uge. Normperioden kan maksimalt udgøre 26 uger.

> Bemærkning:
> Ved fratræden i normperioden opgøres normperioden forholdsmæssig således, at der betales overarbejde for arbejdstid, der overskrider den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Stk. 2

Den ansatte skal være bekendt med planlagt tjeneste mindst en uge forud.

Stk. 3

Ændringer i den planlagte tjeneste kan ske efter drøftelse med den ansatte.

Stk. 4

Den ansatte skal være bekendt med det ugentlige fridøgns placering med mindst en uges varsel.

Stk. 5

Orientering om ændring i den planlagte tjenestes placering skal ske med et varsel på 2 døgn i arbejdstiden. Hvis varslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 30,68 kr. (30/3 2000-niveau), beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 6

En ledsageopgave kan ikke planlægges til at udgøre mindre end 1 time. Ved flere fortløbende ledsageopgaver indgår transporttiden imellem hver opgave i arbejdstiden.

Stk. 7

Under forudsætning af,

a) at tjenesten har været adskilt af en pause på mindst 2 timer, og

b) at tidsrummet mellem påbegyndelsen og afslutningen af dagens arbejde overstiger 8 timer

ydes der for delt tjeneste et tillæg på 40,00 kr. (30/3 2000-niveau) pr. deling.

Tjenesten kan kun deles en gang pr. dag, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde mellem ledsageren og kommunen.

Stk. 8

Ledsagelse under rejser, herunder ventetid i forbindelse med skift til andet transportmiddel indgår i arbejdstiden. Endvidere indgår den ekstra tid, der medgår til ledsagerens tilbagerejse, i arbejdstiden. Hvis der med rejsen er forbundet overnatning, indgår dette ikke i arbejdstiden. Overnatning kan maksimalt udgøre 8 timer.

Stk. 9

Ved ledsagelse til arrangementer, der er forbundet med ferieophold, overnatning mv., anvendes aftale for personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale (64.21).

Stk. 10

Effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06 honoreres med ¼ times afspadsering eller betaling med et tillæg på 25% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 11

Effektiv tjeneste på søndage og helligdage honoreres med en halv times afspadsering eller betaling med et tillæg på 90% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 12

Effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 6 og kl. 24 honoreres med 18 minutters afspadsering eller betaling med et tillæg på 32 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Tillæg efter dette stk. kan ikke ydes samtidig med tillæg for søn- og helligdage efter stk. 11.

Stk. 13

Tjeneste ud over det gennemsnitlige timetal pr. uge opgjort over den i stk. 1 nævnte normperiode, der maksimalt kan udgøre 26 uger, honoreres som overarbejde. Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer og afspadseres med et tillæg af 50% eller betales med 50% tillæg til timelønnen.

> Bemærkning:
> Overenskomstens parter er enige om, at henlede de lokale parters opmærksomhed på mulighederne i Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82) jf. Bilag B, nr. 12. Rammeaftalen indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om regler for tjenestens og fridøgnets placering, varsling af overarbejde og merarbejde mv. Sådanne lokale aftaler kan supplere eller fravige fra bestemmelserne i denne paragraf.

[O.26]§ 15. Barns sygedage

Stk. 1

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

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

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 16. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

[O.26]§ 17. Opsigelse og bortvisning

Stk. 1

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

Ansatte, som med virkning fra 1. januar 2015 er overført til ansættelse på månedsløn, og som har optjent opsigelsesvarsel under sin beskæftigelse som timelønnet, opretholder det optjente varsel som personlig ordning, indtil den pågældende opnår et længere opsigelsesvarsel som månedslønsansat.

Stk. 2

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

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse eller bortvisning, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen eller bortvisningen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen.

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

Stk. 4

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

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Opnås der ikke enighed ved forhandling iht. stk. 4, kan organisationen kræve sagen 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 uansøgte afskedigelse meddeles. Et krav om indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

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

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

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

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 udpeges 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 end 5 medlemmer. Det kan enten konkret aftales, at et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvoraf 1 medlem kan udpeges 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 udpeger 2 medlemmer. Uanset antallet af medlemmer har parterne altid samme antal stemmer.

Stk. 8

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

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

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

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

Stk. 9

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.**[O.26]**

[O.26]§ 18. Uddannelse og kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af Protokollat 3 Uddannelse og kompetenceudvikling.**[O.26]**

§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2. Særlig feriegodtgørelse - gældende til og med 31. december 2027

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,58%. 1 procentpoint af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12), 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 (05.11).

Stk. 3. Kombinationsansættelser

Ansatte, der er omfattet af denne overenskomst, er omfattet af Rammeaftale om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne (41.11).

Stk. 4. 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 FOA.

Stk. 5. Fleksjob

Handicapledsagere er omfattet af supplerende Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 1.

Stk. 6. Personalegoder

Ansatte er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 2.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6. Der ydes betaling pr. præsteret arbejdstime, jf. dog § 22, stk. 2.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

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."

§ 21. Pension

Stk. 1

Ansættelses myndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen for:

1. Handicapledsagere som
   a) er fyldt 21 år, og
   b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år eller
2. ansatte 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.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,00% **[O.26]**(pr. 1. april 2027): 18,00%**[O.26]** af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

> Bemærkning:
> For optjening af karensperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).
>
> Dokumentation for karenskravet i stk. 1, nr. 2, er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

[O.26]*Stk. 2*

1) Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Pensam Gruppen, Jørgens Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum.
2) For allerede ansatte, som pr. 31. marts 2026 får indbetalt pensionsbidrag til Pension Danmark, fortsætter indbetalingen hertil, medmindre pkt. 3 anvendes.
3) Allerede ansatte, som pr. 31. marts 2026 får indbetalt pensionsbidrag til Pension Danmark, kan vælge at få sin fremtidige pensionsindbetaling til PenSam Gruppen. Indbetaling til PenSam Gruppen skal senest ske med virkning fra 3. måned efter der er give meddelelse herom.

   Den ansatte skal skriftlig meddelelse herom til ansættelsesmyndigheden. Ansættelsesmyndigheden kan skriftligt anvise nærmere fremgangsmåde herfor.**[O.26]**

Stk. 3

Handicapledsagere, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 11 ved kommunal, amtslig og regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 4

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 11, stk. 2 og 4-6.

§ 22. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Arbejdstiden kan højst udgøre 37 timer i gennemsnit pr. uge. Normperioden kan maksimalt udgøre 1 måned (160,3 timer).

Stk. 2

Hvis en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af ansættelsesmyndigheden og hvis ansættelsesmyndigheden ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte - medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende ledsagelse.

Stk. 3

Tjeneste ud over det gennemsnitlige timetal pr. uge opgjort over den i stk. 1 nævnte normperiode, der maksimalt kan udgøre 1 måned (160,3 timer), honoreres som overarbejde. Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer og afspadseres med et tillæg af 50% eller betales med 50% tillæg til timelønnen.

Stk. 4

Timelønnede har ret og pligt til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage, dog kan fridøgnet i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten.

Stk. 5

Timelønnede er omfattet af § 14, stk. 6-12, dog således at tjeneste på søgnehelligdage honoreres efter § 23 og ikke § 14, stk. 11.

§ 23. Søgnehelligdage

Handicapledsagere, der har haft beskæftigelse mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 100% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Handicapledsagere, der har haft beskæftigelse i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet fastlagt fridøgn), forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 200% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Der kan ikke samtidig med søgnehelligdagstillæg gives betaling efter § 14, stk. 11 (søn- og helligdagstillæg).

§ 24. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

Stk. 1. Øvrige ansættelsesvilkår

Handicapledsagere er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 3	stk. 1 og 2.

§ 7	Resultatløn
§ 12	ATP
§ 19, stk. 3	Kombinationsansættelser
§ 19, stk. 6	Personalegoder

Stk. 2
Timelønnede er omfattet af Aftale om den kommunale kompetencefond (05.32)

Stk. 3
Handicapledsagere har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

> Bemærkning:
> Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.

Stk. 4
Handicapledsagere har adgang til fravær på barns **[O.26]**sygedage**[O.26]** efter reglerne i § 15, stk. 1 og 2. Under fravær på barns sygedage betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 26. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1
Overenskomsten gælder fra den 1. april 2026, 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. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3
Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter den Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30), der gælder ved opsigelse af overenskomsten.

København, den 24. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lise Bach Jepsen

For

FOA

Kim Henriksen

Morten Rohde Klitgaard

Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

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

København, den 24. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lise Bach Jepsen

For

FOA

Kim Henriksen

Morten Rohde Klitgaard

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 indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

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

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

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

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

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

   a) Multimedier

      Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

      (fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

   b) Sundhedsordninger

      Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

      (fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsvurdering, zoneterapi).

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

   c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

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

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

København, den 24. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lise Bach Jepsen

For

FOA

Kim Henriksen

Morten Rohde Klitgaard

Protokollat 3 - Uddannelse og kompetenceudvikling

Indledning

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

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

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

Dialog om det strategiske sigte og de individuelle behov

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Aftale om Kompetenceudvikling

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

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

Kompetenceudvikling tager udgangspunkt i arbejdspladsens behov og indgår som en del af den løbende dialog mellem leder og medarbejder, blandt andet i forbindelse med MUS. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetence-udviklingsaktiviteter 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: 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.

København, den 24. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lise Bach Jepsen

For

FOA

Kim Henriksen

Morten Rohde Klitgaard

Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Vejledende kriterier for funktionsløn:
Fastsættelse af funktionsløn kan fx tage udgangspunkt i følgende:

- Oplæring af nyt personale (sideoplæring).
- Specialopgaver, herunder ledsagelse af personer, der kræver tegnsprog.
- Fleksibilitet i opgavevaretagelsen.
- Bredde i opgavevaretagelsen.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:
Kvalifikationsløn kan således fx ydes på baggrund af uddannelse, erfaring eller specialviden inden for særlige områder, erhvervet før og/eller under ansættelsen, som fx:

- Erfaring og specialviden.
- Lokalkendskab.
- Samarbejdsvilje.
- Den for jobbet relevante efteruddannelse.
- Specialviden fra tidligere beskæftigelse, fx inden for pædagog- eller social- og sundhedsområdet.
- Erfaring erhvervet i nuværende stilling.
- Efteruddannelse og kursus af faglig eller personlighedsudviklende karakter.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

Bilag B – 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	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Ja	Ja
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m.(05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja[1]
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja[2]
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja
35	**[O.26]**Fritvalgsaftalen (05.17)**[O.26]**	Ja	Ja

[1] Kun omfattet af kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager

[2] Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage