

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F
SOCIALPÆDAGOGERNES
LANDSFORBUND
FOA – FAG OG ARBEJDE

O V E R E N S K O M S T
for
omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter.

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden**

2013

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OMRÅDE	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	6
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	6
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	7
§ 4. LØNDANNELSE	7
§ 5. GRUNDLØN	8
§ 6. FUNKTIONSLØN	9
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN.....	10
§ 8. LØNUDBETALING.....	11
§ 9. PENSION	11
§ 10. ATP	13
§ 11. SUPPLERENDE SENIORBONUS.....	13
§ 12. ARBEJDSTID.....	13
§ 13. KOLONIOPHOLD, FERIEREJSER FOR GRUPPER OG LEJRSKOLE	14
§ 14. FRAVÆRSGODTGØRELSE.....	15
§ 15. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	15
§ 16. TJENESTEFRIHED	15
§ 17. ARBEJDSTØJ	15
§ 18. OPSIGELSE	16
§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE.....	17
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	19
§ 20. PERSONAFGRÆNSNING.....	19
§ 21. LØN OG LØNBeregning	19

§ 22. LØNUDBETALING.....	19
§ 23. PENSION	19
§ 24. ARBEJDSTID.....	20
§ 25. OPSIGELSE OG SYGDOM	20
§ 26. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	21
§ 27. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	21
 KAPITEL 4. PAU-ELEVER	 21
§ 28. PERSONAFGRÆNSNING.....	21
§ 29. LØN OG LØNBeregning	21
§ 30. ANSÆTTELSESBREV.....	23
§ 31. ARBEJDSTID.....	23
§ 32. OVERARBEJDE	23
§ 33. SYGDOM.....	23
§ 34. FRAVÆRS- OG BEFORDRINGSGODTGØRELSE.....	23
§ 35. OPHØR AF UDDANNELSESAFTALE.....	24
§ 36 ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	25
 KAPITEL 5. OMSORGS- OG PÆDAGOGMEDHJÆLPERE DER GENNEMGÅR UDDANNELSEN TIL PÆDAGOGISK ASSISTENT (PAU) SOM GRUNDUDDANNELSE FOR VOKSNE (GVU).....	 25
§ 37. OMRÅDE	25
§ 38. LØN	26
§ 39. PENSION	26
§ 40. FERIE	26
§ 41. SÆRLIGE REGLER VED ANSÆTTELSE EFTER GENNEMFØRT UDDANNELSE	 26
§ 42. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	27
 KAPITEL 6. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER.....	 27

§ 43. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE.	27
§ 44. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	27
PROTOKOLLAT NR. 1 - VEDRØRENDE AFLØNNING AF PÆDAGOGMEDHJÆLPERE VED SKOLER, ANSAT I HENHOLD TIL LOV OM EN AKTIV ARBEJDSMARKEDSPOLITIK	29
PROTOKOLLAT NR. 2 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	30
BILAG 1 - DE FORSKELLIGE FORMER, HVORUNDER OMSORGS- OG PÆDAGOGMEDHJÆLPERE KAN ANSÆTTES.	31
BILAG 2 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE	33
BILAG 3 - EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN.....	34
BILAG 4 - KOMPETENCEUDVIKLING/KOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN	36
BILAG 5 - UDDRAG AF ERHVERVSUDDANNELSESLOVENS BESTEMMELSER I KAPITEL 7 OM OPHØR AF UDDANNELSESAFTALE.....	38
BILAG 6 - FERIE FOR PAU-ELEVER MED UDDANNELSESAFTALE I HENHOLD TIL LOV OM ERHVERVSUDDANNELSER.....	40
BILAG 7 – BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG.....	42
BILAG 8 – FORTOLKNINGSBIDRAG OM UNDERRETNING AF FORBUND VED OPHØR AF ELEVAFTALE.....	43
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	44

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som omsorgs- og pædagogmedhjælpe-
re og pædagogiske assistenter ved en af nedennævnte institutioner:

- 1) Botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktions-
evne, jf. lov om social service (LBK¹ 2013-09-05 nr. 1093) §§ 107, 108 og 67, stk.
2. Tilsvarende botilbud drevet af selvejende institutioner hvormed regionen har
indgået aftale.
- 2) Døgninstitutioner for børn og unge (bortset fra børn og unge med betydelig og va-
rig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne), jf. lov om social service (LBK 2013-
09-05 nr. 1093) § 67, stk. 1 og 3. Tilsvarende selvejende døgninstitutioner hvormed
regionen har indgået aftale.
- 3) Børnehaver for børn med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktions-
evne, jf. lov om social service (LBK 2013-09-05 nr. 1093) § 32.
- 4) Særlige dagtilbud og klubtilbud, jf. lov om social service (LBK 2013-09-05 nr.
1093) §§ 32 og 36 for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psy-
kisk funktionsevne, samt skolefritidsordninger, jf. folkeskolelovens (LBK 2013-07-
01 nr. 521) § 3, stk. 5.
- 5) Ungdomscentre.
- 6) Aktivitets- og samværstilbud, herunder værksteder for voksne personer med bety-
delig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service
(LBK 2013-09-05 nr. 1093) §§ 103 og 104. Tilsvarende tilbud drevet af selvejende
institutioner hvormed regionen har indgået aftale.
- 7) Observationsskoler.
- 8) Skoler for vidtgående specialundervisning, jf. folkeskoleloven (LBK 2013-07-01
nr. 521) § 20, stk. 3 og stk. 4 og undervisningsinstitutioner efter lov om specialun-
dervisning for voksne (LBK 2011-08-25 nr. 929).

BEMÆRKNINGER:

*Ved pædagogiske assistenter anses efter denne overenskomst personer, der
har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent, jf. loven om erhvervs-
uddannelser (for tiden LBK 2013-04-29 nr. 439), jf. bekendtgørelsen om ud-
dannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pæda-
gogik (for tiden BEK² 2012-07-20 nr. 816)). Overenskomsten omfatter som*

¹ Lovbekendtgørelse

² Bekendtgørelse

hidtil omsorgs- og pædagogmedhjælpere med pædagogisk grunduddannelse (PGU).

Ved personer, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU), forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført den pædagogiske grunduddannelse, jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik (for tiden BEK 2012-07-20 nr. 816).

Ansatte, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU) og ansatte der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent er herefter i overenskomsten betegnet/benævnt pædagogisk assistent, da de i overenskomstmæssig sammenhæng behandles ens.

Pædagogiske assistenter og omsorgs- og pædagogmedhjælpere ansættes til at bistå det pædagogiske personale med arbejde på institutionen.

Stk. 2.

Overenskomsten omfatter tillige elever under loven om erhvervsuddannelser (for tiden LBK 2011-03-02 nr. 171), jf. bekendtgørelsen om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik (for tiden BEK 2012-07-20 nr. 816) og elever under den pædagogiske grunduddannelse jf. loven om erhvervsuddannelser (for tiden 2011-03-02 nr. 171).

Stk. 3.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 4.

Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

Stk. 5.

Ansættelse efter overenskomsten kan først ske ved det fyldte 18. år.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
- 2) er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2013 til og med den 1. november 2013 eller ansættelse fra den 15. april 2014 til og med den 15. maj 2014.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 18 og 19.

BEMÆRKNINGER:

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.

§ 4. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønssystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse § 2, stk. 1 (OK [11.20.17](#)).

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 7.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (som er indgået med organisationerne i den pædagogiske branche) (OK [11.20.17](#))
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#))
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

Stk. 3.

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

Stk. 4.

For ansatte ved skoler, jf. § 1, stk. 1, nr. 8, udgør årslønnen - ved beskæftigelse med 7,4 time dagligt på skoledage – 92 % af de i §§ 5, 6, 7 og 19, pkt. 4 nævnte løndelev.

Såfremt det daglige timetal på skoledage er mindre end 7,4 time, foretages der forud for beregningen af de 92 % en reduktion i forhold til de 7,4 time.

BEMÆRKNINGER:

For ansatte ved skoler honoreres midlertidigt arbejde ud over det fastsatte timetal (f.eks. beordret og kontrolleret deltagelse i forældremøder eller lignende) med tilsvarende frihed eller normal timeløn (for arbejde ud over 10 timer pr. dag dog beregnet som overarbejde).

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.

BEMÆRKNINGER:

Princippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den lokale lønfastsættelse. Der skal derfor ved indgåelsen af lokale aftaler tages stilling til, hvordan erfaring skal indgå i den samlede løndannelse.

Tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

****NYT** (med virkning fra 01-01-2014)**

Stk. 2.

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin + tillæg indtil 31-12-2013	Løntrin + tillæg pr. 01-01- 2014 (31-03-2000 niveau):
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	15 + 614 kr.	15 + 1.082 kr.
Pædagogisk assistent	21	21

BEMÆRKNING:

Benævnelsen pædagogisk assistent dækker i overenskomsten tillige ansatte, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU), jf. § 1, stk. 1.

Stk. 3.

Grundlønshøjelser pr. 01-01-2014 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 særlig stilling for den enkelte ansatte.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet heraf.

§ 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/grupper af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende funktionstillæg:

- a) Til ansatte på lukkede/sikrede afdelinger eller afsnit ydes et pensionsgivende funktionstillæg, der udgør 8.700 kr. årligt (31-03-2000 niveau).
- b) Til ansatte på institutionen Kofoedsminde ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 8.700 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Tillæggene udbetales for tjeneste på de afdelinger, hvor de ydes til det omsorgs- og pædagogisk uddannede personale.

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

Se bilag 3 for eksempler på funktioner, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Den lokale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering (lønfastsættelse) for stillingen, således at stillingen slås op med en forud aftalt funktionsløn.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

****NYT** (med virkning fra 01-01-2014)**

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, som har 2 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, indplaceres på løntrin 18 + 614 kr. **(med virkning fra 01-01-2014: 18 + 1.082 kr.)** Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område indplaceres den ansatte på løntrin 21 + 1.854 kr. **(med virkning fra 01-01-2014: 2.322 kr.)** (31-03-2000 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Beskæftigelse som omsorgs- og pædagogmedhjælper ved regional og/eller (amts)kommunal ansættelse medtælles.

For pædagogiske assistenter ydes kvalifikationsløn med virkning fra 01-04-2009 efter bestemmelsen i stk. 3.

Stk. 3.

Pædagogiske assistenter, som har 2 års sammenlagt beskæftigelse indenfor overenskomstens område, indplaceres på løntrin 24. Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse indenfor overenskomstens område indplaceres den ansatte på løntrin 27 + 1.240 kr. (31-03-2000 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Beskæftigelse som omsorgs- og pædagogmedhjælper og pædagogisk assistent ved regional og/eller (amts)kommunal ansættelse medtælles.

Stk. 4.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

BEMÆRKNINGER:

Se bilag 3 for eksempler på kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om kvalifikationsløn.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn ydes medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-

pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 9. PENSION

****NYT** (med virkning fra 01-01-2014)**

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag for

- 1) ansatte som er:
 - a) fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 1 års **(pr. 01-01-2014: 10 måneders)** sammenlagt regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 01-04-1999.
- 2) Pædagogiske assistenter.

Dokumentationspligten for forudgående regional og/eller (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.

Stk. 2.

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

****NYT****

Stk. 3.

For omsorgs- og pædagogmedhjælpere udgør det samlede pensionsbidrag 13 % af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Løn-specifikationen skal indeholde oplysninger herom.

****NYT** (med virkning fra 01-01-2014)**

Stk. 4.

For pædagogiske assistenter udgør det samlede pensionsbidrag 13 % **(pr. 01-01-2014: 13,22 %)** af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Løn-specifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 5.

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 12, stk. 2, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperiode se § 19, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 6.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

For ansatte ved de under § 1, stk. 1, nr. 1) og 6) nævnte institutioner indbetales til PensionDanmark, med mindre FOA – Fag og Arbejde til det enkelte personalekontor giver besked om indbetaling til PenSam Gruppen på vegne af navngivne ansatte.

For ansatte ved de under § 1, stk. 1 nr. 2), 3), 4), 5), 7) og 8) nævnte institutioner indbetales til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger.

Stk. 7.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

Stk. 8.

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 oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- 1) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procentdel af lønnen
- 2) perioden forhøjelsen skal indbetales i.

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

****NYT****

Stk. 9.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

§ 10. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

§ 11. SUPPLERENDE SENIORBONUS

Stk. 1.

For ansatte omfattet af protokollat vedrørende seniorbonus til rammeaftale om seniorpolitik (OK [11.22.1](#)) ydes supplerende seniorbonus

Den supplerende seniorbonus udgør:

58 år: 1,2 % af sædvanlig løn

59 år: 0,8 % af sædvanlig løn

60 år: 0,4 % af sædvanlig løn

Stk. 2.

Den supplerende seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceforløb

BEMÆRKNINGER:

Regler vedrørende konvertering følger af Protokollat vedrørende seniorbonus.

§ 12. ARBEJDSSTID

Stk. 1.

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder (OK [11.05.04.01](#)).

BEMÆRKNINGER:

Det forudsættes, at arbejdet tilrettelægges således, at der hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, ved fremtidig antagelse af ansatte til varig beskæftigelse tilbydes gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer.

Parterne er endvidere enige om at henstille, at arbejdet tilrettelægges på en sådan måde, at der i videst muligt omfang tages hensyn til den enkelte medarbejders ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid. Såfremt det ikke måtte være muligt at imødekomme den enkeltes ønske med hensyn til arbejdstidens omfang, henstilles det, at dette registreres med henblik på et senere tilbud om forøget beskæftigelse, jf. nedenfor.

Der er mellem parterne enighed om, at deltidsansættelse kun kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten. Udefra kommende kan efter drøftelse opnå deltidsbeskæftigelse.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for overførsel fra deltidsstilling til fuldtidsstilling eller om forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

Stk. 2.

Deltidsansatte, som ud over den faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres enten med tilsvarende frihed eller med normal timeløn (1/1924). Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

§ 13. KOLONIOPHOLD, FERIEREJSER FOR GRUPPER OG LEJRSKOLE

Stk. 1.

Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder (OK [11.05.06.01](#)).

BEMÆRKNINGER:

Aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler.

Aftalen gælder også i udlandet.

Stk. 2.

Mellem regionen og den lokale afdeling for de i overenskomsten deltagende organisationer kan der indgås aftale om vilkår for deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole.

BEMÆRKNINGER:

Hvis der ikke lokalt opnås enighed om en aftale om vilkår for deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper eller lejrskole, gælder bestemmelsen i stk. 1.

§ 14. FRAVÆRSGODTGØRELSE

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

§ 15. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

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

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1, har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

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

§ 16. TJENESTEFRIHED

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

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 17. ARBEJDSTØJ

Når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for ansatte efter institutionens skøn.

§ 18. OPSIGELSE

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Når en ansat afskediges, fordi stillingen inddrages, f.eks. hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal regionen tilstræbe at søge pågældende beskæftiget i en anden stilling.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afskedigelse fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til vedkommende organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes vedkommende organisation skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis forvaltningsloven eller straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres vedkommende organisation herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Meddelelse om uansøgt afskedigelse skal indsendes til hovedforbundene på følgende adresser:

*Fagligt Fælles Forbund – 3F
Kampmannsgade 4
1790 København V*

*FOA - Fag og Arbejde
Staunings Plads 1-3
1790 København V*

*Socialpædagogernes Landsforbund
Brolæggerstræde 9
1211 København K.*

BEMÆRKNINGER:

Parterne er opmærksomme på, at det kan være vanskeligt at vide den enkeltes organisationstilhørsforhold, og dermed til hvilket forbund sådanne skrivelser skal indsendes. Det er derfor aftalt med organisationerne, at de uforøvet vil videregende sådanne skrivelser til rette forbund.

Spørgsmålet om opsigelsens rettidige fremkomst vil afhænge af datoen for modtagelsen i det første forbund.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan forbundet kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til RLTN.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af forbundet, hvorefter parterne 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.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgifter, kap.2.

Stk. 7.

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 regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

****NYT****

§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder:

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))

BEMÆRKNINGER:

I ansættelsesbrevet skal tjenestestedet være angivet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.

2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#))
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#))
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#))
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#))
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#))
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#))
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))
12. Tilrettelæggelse af arbejdstiden (OK [11.05.0](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#))
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#))
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#))
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#))
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#))
20. Ferie (OK [11.04.1](#))
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#))
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#))
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#))

BEMÆRKNINGER:

De centrale parter henleder opmærksomheden på fordelene ved aktivt at arbejde med seniorpolitik. I den forbindelse kan der bl.a. tages udgangspunkt i Rammeaftale om seniorpolitik.

24. Integrations- og oplæringsstillinger ([11.34.1](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))

BEMÆRKNINGER:

Udgifter ved benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#))

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er omfattet af bilag 4 vedrørende kompetenceudvikling/kompetenceudviklingsplan.

27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#))

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob jf. protokollat nr. 2.

28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
31. Retstviftaften (OK [21.04.2](#))
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#))

- 34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#))
- 36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#))

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 20. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller
- 2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Højst en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 1. november 2013 til og med 30. november 2013 eller ansættelse fra 16. april 2014 til og med 15. maj 2014.

§ 21. LØN OG LØNBeregning

Timelønnen beregnes i dagtjeneste som 1/1924 og i aften- og nattjeneste som 1/1768 af lønnen efter §§ 5-7. I beregningen indgår eventuelt overgangstrin/-tillæg, jf. bilag 2.

§ 22. LØNUDBETALING

Stk. 1.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

BEMÆRKNINGER:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Stk. 2.

Tillæg til timelønnen kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønne-

§ 23. PENSION

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år, og
- 2) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 01-06-2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående regional og/eller (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperioden se § 19 punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3.

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 4

§ 9, stk. 3-8 finder tilsvarende anvendelse.

§ 24. ARBEJDSSTID

Stk. 1.

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl., beskæftiget ved døgninstitutioner m.v. gælder (OK [11.05.04.01](#)).

Stk. 2.

Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder for timelønnede, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter (OK [11.05.06.01](#)).

§ 25. OPSIGELSE OG SYGDOM

Stk. 1.

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves fra dag til dag.

BEMÆRKNINGER:

Opsigelse skal afgives senest samme dag, som fratræden skal ske ved tjenestens ophør.

Stk. 2.

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

§ 26. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel samt kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager mv. (OK [11.09.2](#)).

§ 27. ØVRIGE ANSÆTTESVILKÅR

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser for månedslønnede:

- § 4 Løndannelse
- § 10 ATP
- § 13 Koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole

BEMÆRKNINGER:

Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder for timelønnede, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter (OK [11.05.06.01](#)).

- § 16 Tjenestefrihed
- § 17 Arbejdstøj
- § 19 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra pkt. 7, 8 og 21 (se dog § 26).

KAPITEL 4. PAU-ELEVER

§ 28. PERSONAFGRÆNSNING

Dette kapitel omfatter elever under loven om erhvervsuddannelser (for tiden LBK nr. 171 af 02-03-2011), jf. bekendtgørelsen om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik (for tiden BEK. nr. 816 af 20-07-2012).

§ 29. LØN OG LØNBeregning

****NYT** (med virkning fra 01-01-2014)**

Stk. 1.

Lønnen pr. måned er (31-03-2000 niveau):

	1. år	2. år
under 18 år	6.161,34 kr.	6.161,34 kr.
over 18 år (fra den 1. i den efterfølgende måned)	7.858,01 kr.	8.354,84 kr.

Stk. 2.

Elever som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med vokselevløn.

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

- Omsorgs- og pædagogmedhjælper
- Dagplejer, herunder hjemmedagplejer
- Pædagogmedhjælper
- Klubmedarbejder
- Legepladsmedarbejder
- Ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til protokollat I til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.
- Pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold

BEMÆRKNINGER:

Et års relevant beskæftigelse dokumenteres af eleven forud for elevkontraktens indgåelse

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

BEMÆRKNINGER:

20 timers ansættelse i 6 måneder regnes som 3 måneders beskæftigelse i henhold til bestemmelsen.

Ansættelse som elev medregnes ikke.

****NYT** (med virkning fra 01-01-2014)**

Vokselever aflønnes på løntrin 15 + 614 kr. (**pr. 01-01-2014: 15 + 1.082 kr.**) (31-03-2000 niveau).

Stk. 3.

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikkens særlige beliggenhed (f.eks. i aften- og natperioden).

Stk. 4.

Lønnen procentreguleres som anført i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), jf. dog § 44, stk. 3.

Stk. 5.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6.

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

Løn pr. mdr. x (antal kalenderdage, der vedr. udd. i den aktuelle kalendermåned)
antal kalenderdage i den aktuelle måned

§ 30. ANSÆTTELSESBREV

Aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder (OK [11.21.1](#)).

*BEMÆRKNINGER:
Elevkontrakten udgør ansættelsesbrevet.*

§ 31. ARBEJDSSTID

Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2.

Ved tilrettelæggelse af elevens arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse.

Stk. 3.

De for omsorgs- og pædagogmedhjælpere på praktikstedet gældende regler om tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for elever ansat efter denne overenskomst.

Stk. 4.

Ved elevens deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole medregnes 7,4 timer pr. dag.

§ 32. OVERARBEJDE

Der ydes for overarbejde samme betaling/afspadsering som til en omsorgs- og pædagogmedhjælper på begyndelsesløn.

§ 33. SYGDOM

Elever får løn under sygdom.

§ 34. FRAVÆRS- OG BEFORDRINGSGODTGØRELSE

De for ansatte efter overenskomsten på praktikstedet gældende regler om fraværs- og befordringsgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

§ 35. OPHØR AF UDDANNELSESAFTALE

Stk. 1.

Bestemmelsen gælder for elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser.

Stk. 2.

Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen er gældende for elever der starter deres uddannelse pr. 1. august 2008 eller derefter.

I bilag 5 ses et uddrag af de relevante bestemmelser vedrørende ophør af uddannelsesaftale.

****NYT****

Stk. 3.

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

BEMÆRKNING:

Underretningen sendes til:

**FOA-Fag og Arbejde
Staunings Plads 1-3
1790 København V
forha001@foa.dk**

eller

**Fagligt Fælles Forbund – 3F
Kampmannsgade 4
1790 København V
den.offentlige.gruppe@3f.dk**

eller

**Socialpædagogernes Landsforbund
Brolæggerstræde 9
1211 København K
sl@sl.dk**

DA BESTEMMELSEN ER NY HAR PARTERNE UDARBEJDET DET FORTOLKNINGSBIDRAG, SOM FREMGÅR AF BILAG 8 TIL NÆRVÆRENDE OVERENSKOMST.

****NYT****

§ 36 ØVRIGE ANSÆTTESVILKÅR

Stk. 1.

Elever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

- | | |
|-------------|--|
| § 10 | ATP |
| § 15 | Barns første og anden sygedag |
| § 16 | Tjenestefrihed |
| § 19 | Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr.: 1, 2, 7, 11, 12, 13, 18, 20, (med virkning fra 01-01-2014: 21), 23, 25, 28, 29, 30, 31, 33 og 34. |

BEMÆRKNINGER:

Se bilag 6 for retningslinjer i forbindelse med ferie.

Stk. 2.

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

- 1. Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).**
- 2. Aftale om decentral løn (OK [11.18.1](#))**
- 3. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever (OK [11.23.3](#))**

KAPITEL 5. OMSORGS- OG PÆDAGOGMEDHJÆLPERE DER GENNEMGÅR UDDANNELSEN TIL PÆDAGOGISK ASSISTENT (PAU) SOM GRUNDUDDANNELSE FOR VOKSNE (GVU).

§ 37. OMRÅDE

Dette kapitel omfatter ansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der er optaget og påbegyndt uddannelsen til pædagogisk assistent som GVU, og som er berettiget til godtgørelse i henhold til lov nr. 639 af 14.06.2010 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

I forbindelse med indgåelse af aftale om GVU, drøftes vilkår for tilbagevenden ved eventuel afbrydelse af uddannelsen med den ansatte.

I forbindelse med indgåelse af aftale om tjenestefri til GVU, skal arbejdsgiveren underrettes af omsorgs-/pædagogmedhjælperen om pågældendes personlige uddannelsesplan med henblik på fastlæggelsen af omfanget og tidspunkterne for tjenestefriheden. Samtidig drøftes vilkår for tilbagevenden ved eventuel afbrydelse af uddannelsen med den ansatte.

§ 38. LØN

****NYT** (med virkning fra 01-01-2014)***Stk. 1.*

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der gennemgår pædagogisk assistent uddannelsen som GVU, jf. § 37, ydes løn under uddannelsen. Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad. Lønnen udbetales med udgangspunkt i følgende beløb pr. dag, den pågældende omsorgs-/pædagogmedhjælper i overensstemmelse med den personlige uddannelsesplan er fraværende for at følge uddannelsen til pædagogisk assistent som GVU.

Ved fravær på under en dag udbetales der et forholdsmæssigt beløb.

Område-gruppe:	Løn pr. dag (pr. 1. april 2010) frem til 31-12-2013	Løn pr. dag (31-03-2000 niveau) pr. 01-01-2014	Løn pr. uge (31-03-2000 niveau) pr. 01-01-2014
0	928,02 kr.	759,00 kr.	3.797,00 kr.
1	944,01 kr.	772,00 kr.	3.861,00 kr.
2	957,16 kr.	783,00 kr.	3.913,00 kr.
3	977,42 kr.	799,00 kr.	3.994,00 kr.
4	990,92 kr.	810,00 kr.	4.048,00 kr.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 2.

Lønnen er ikke pensionsgivende, jf. dog § 39.

Stk. 3.

Bestemmelsen kan fraviges ved lokal aftale.

§ 39. PENSION

For omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som GVU, jf. § 37, sker der under uddannelsen, indbetaling af det pensionsbidrag, som den pågældende oppebar forud for uddannelsens påbegyndelse.

§ 40. FERIE

Stk. 1.

Såfremt omsorgs- og pædagogmedhjælperen er berettiget til løn under afholdelse af ferie i uddannelsesperioden ydes den løn, der udbetales under GVU.

§ 41. SÆRLIGE REGLER VED ANSÆTTELSE EFTER GENNEMFØRT UDDANNELSE

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der, efter gennemgang og beståelse af den i § 37 nævnte uddannelse, umiddelbart genindtræder i en omsorgs- og pædagogmedhjælper-

stilling/stilling som pædagogisk assistent i den region, som har bevilget orlov til uddannelse, får medregnet orlovsperioden i beskæftigelsesancienniteten.

§ 42. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Øvrige ansættelsesvilkår følger af overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter dog med undtagelse af overenskomstens §§ 2 - 4 samt § 12, stk. 2.

KAPITEL 6. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 43. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE.

De i bilag 2 anførte overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse og indplacering gælder.

§ 44. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den **1. april 2013**.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **3. marts 2015**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 18. december 2013

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:
Ellen K. Lykkegård

34.06.1
Side 28

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:
Benny Andersen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Jakob Sølvhøj

/ Ann-Britt Olsen

PROTOKOLLAT NR. 1 - VEDRØRENDE AFLØNNING AF PÆDAGOG-MEDHJÆLPERE VED SKOLER, ANSAT I HENHOLD TIL LOV OM EN AKTIV ARBEJDSMARKEDSPOLITIK

Overenskomstens parter er enige om, at personer, der i henhold til LBK nr. 415 af 24-04-2013 ansættes som pædagogmedhjælpere ved skoler, jf. overenskomstens § 1, stk. 1, nr. 8, uanset overenskomstens bestemmelser kan aflønnes med timeløn som følger:

Lønnen andrager 1/1924 af årslønnen for en pædagogmedhjælper i henhold til overenskomstens lønbestemmelser, for de timer den pågældende har arbejdet på skolen (herunder timer den pågældende har haft lovligt forfald).

Endvidere ydes der betaling for søgnehelligdage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer, vedkommende skulle have været beskæftiget.

PROTOKOLLAT NR. 2 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

Stk. 1.

For ansatte i fleksjob 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 forhåndsftaler, 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 parts 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.

BILAG 1 - DE FORSKELLIGE FORMER, HVORUNDER OMSORGS- OG PÆDAGOGMEDHJÆLPERE KAN ANSÆTTES.

Efter drøftelse med Fagligt Fælles Forbund - 3F, FOA – Fag og Arbejde og Socialpædagogernes Landsforbund skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn herved gøre opmærksom på følgende:

Ansættelsesformerne for omsorgs- og pædagogmedhjælpere er de samme som for en række andre personalegrupper inden for det pædagogiske område.

Idet der henvises til overenskomsten og funktionærloven med tilhørende domspraksis m.v., skal følgende fremhæves:

Månedslønnede:

1. For omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der ansættes varigt og med mindst 8 timer i gennemsnit, sker ansættelsen på månedsløn.

Det forudsættes, at arbejdet tilrettelægges således, at der - hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende - ved fremtidig ansættelse af ansatte til varig beskæftigelse, tilbydes gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer ugentligt.

2. Det i pkt. 1 anførte gælder tillige for omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der ansættes for en tidsbestemt periode af mindst 1 måneds varighed.

Ved ansættelse for en tidsbestemt periode, ophører ansættelsen uden varsel, når den aftalte periode er udløbet.

Fortsætter ansættelsen ud over den aftalte tid, omfattes den pågældende som hovedregel af funktionærlovens almindelige opsigelsesvarsler i § 2, stk. 2.

Dog kan der - hvis særlige omstændigheder begrundet det - ske forlængelse af en tidsbestemt ansættelse, men løbende forlængelser med ny tidsbestemt fratrædelsesdato må formentlig betragtes som en omgåelse af funktionærloven med den følge, at den pågældende vil være omfattet af lovens almindelige opsigelsesvarsler i § 2, stk. 2.

Der er dog ikke noget til hinder for, at en ny tidsbegrænset ansættelse kan finde sted, når der har været tale om en reel afbrydelse af ansættelsesforholdet. Bevisbyrden påhviler i den henseende arbejdsgiveren.

3. Ansættelse kan ske på prøve i et tidsrum på indtil 3 måneder, og opsigelsesvarslet fra ansættelsesmyndigheden er i dette tilfælde 14 dage, jf. funktionærlovens § 2, stk. 2.

Det påhviler efter loven arbejdsgiveren at bevise, at der er truffet aftale om prøvetid.

Bevisbyrden må dog påhvile den af parterne i arbejdsforholdet, der gør gældende, at der foreligger en aftale om prøvetid, således også den omsorgs- og pædagogmed-

hjelper, der under påberåbelse af prøvetidsaftalen, ønsker at fratræde sin stilling uden eller med kortere varsel end lovens almindelige.

4. For så vidt angår ansættelse af personale til afløsning under sygdom o.lign. skal peges på muligheden for fastansættelse af et antal omsorgs- og pædagogmedhjælpere på månedsløn frem for løs ansættelse på timeløn.

Ved sådan ansættelse må de pågældende udføre tjeneste på den afdeling, hvor der p.t. er personale fraværende på grund af sygdom, ferie, afspadsering m.v.

Det vil derfor ikke være muligt for den pågældende at kende tjenestens og fridøgnesenes beliggenhed 4 uger forud, jf. gældende arbejdstidsbestemmelser.

Parterne er dog enige om at pege på, at de pågældende bør have kendskab til såvel tjenestens som fridøgnesenes beliggenhed så lang tid i forvejen, som det er muligt.

Timeløn:

5. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der ansættes til beskæftigelse i 1 måned eller derunder, ansættes på timeløn.

Ved ansættelse med en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer kan ansættelse ligeledes ske på timeløn, uanset ansættelsens varighed, jf. dog bemærkningen til pkt. 1.

Hvis det allerede ved ansættelsen ligger klart, at ansættelsen vil strække sig ud over 1 måned, sker ansættelse straks på månedsløn.

6. For timelønnede kan ansættelsen ophæves fra dag til dag, idet opsigelse skal ske samme dag, hvor fratræden skal ske ved tjenestens ophør.

BILAG 2 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFT- TRÆDEN AF NY LØNDANNELSE

Stk. 1.

Ansatte pr. den 31-03-2000, der overgår til nyt lønsystem den 01-04-2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

BEMÆRKNINGER:

Aftale om lønforbedringer af decentral løn eller andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2.

Med virkning fra den 01-04-2000 ydes der - som en personlig overgangsordning til de allerede ansatte, der pr. den 31-03-2000 er indplaceret på løntrin 15 og løntrin 17 - ét løntrin.

Stk. 3.

Med virkning fra den 01-04-2000 ydes der - som en personlig overgangsordning til de allerede ansatte, der pr. den 31-03-2000, har været aflønnet efter løntrin 9 i ét år eller mere - et ikke-pensionsgivende tillæg på 2.000 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

Stk. 4.

Overgangstillægget/-trinnet kan ikke modregnes i funktions- eller kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet/kommunen. Overgangstillægget/-trinnet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

Stk. 5.

Ved overgang til nyt lønsystem den 01-04-2000 ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der indgås snarest muligt lokal(e) aftale(r), der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. den 01-04-2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nyt lønsystem pr. den 01-04-2000 er indgået lokal(e) aftale(r) til erstatning for de nævnte aftaler, videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.

BILAG 3 - EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN

FUNKTIONER:

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn, kan nævnes:

- *Funktion i assistentstillinger*
- *Arbejde i vagter uden deltagelse af uddannet personale*
- *Opgaver med varetagelse af klienternes interesser, f.eks. kontakt til pårørende m.fl.*
- *Særlige vilkår for arbejdets udførelse, f.eks. vanskelige klienter eller forhold omkring arbejdets tilrettelæggelse*
- *Ansvar for specielle opgaver*
- *Administrative og planlægningsmæssige opgaver*
- *Praktikvejledning*
- *Oplæring af nye ansatte*
- *Andre særlige forhold som findes relevante.*

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).

KVALIFIKATIONER:

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan f.eks. være:

- *Erfaring fra både ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked*
- *Erfaring erhvervet i nuværende stilling*
- *Efteruddannelse og kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter*
- *Specialviden i øvrigt af betydning for udførelsen af jobbet*
- *Fleksibilitet*
- *Andre kvalifikationer, som findes relevante.*

MULIGHED FOR AT INDGÅ FORHÅNDSAFTALER:

Aftale om lokal anvendelse af nye lønformer indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede personaleorganisationer.

Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Der skal således ikke indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsaftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejdere, der hidtil har udført funktionen/opgaven.

BILAG 4 - KOMPETENCEUDVIKLING/KOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og RLTN er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

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

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan som findes på www.personaleweb.dk.

§ 1. Formål

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

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

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

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Med henblik på at kvalificere dialogen om medarbejdernes udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetenceudvikling, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte regionens politik på kompetenceudviklingsområdet, jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2.

Ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

Stk. 3.

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

BILAG 5 - UDDRAG AF ERHVERVSUDDANNELSESLovens BESTEMMELSER
I KAPITEL 7 OM OPHØR AF UDDANNELSESAFТАLE

Bilaget er gældende for PAU-elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser (LBK 2013-04-29 nr. 439):

§ 58.

Stk. 1.

Eleven og virksomheden kan indgå aftale om forlængelse af uddannelsestiden med et bestemt tidsrum, hvis en elev

- 1) på grund af sygdom er fraværende fra praktikvirksomheden i mere end 10 procent af den fastsatte uddannelsestid,
- 2) er fraværende fra virksomheden på grund af supplerende skoleundervisning efter § 24, stk. 3 og 4, og § 51, stk. 1.
- 3) har orlov i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption efter lovgivningen herom eller
- 4) har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold.

Stk. 2.

Medfører en aftale efter stk. 1, at uddannelsestiden forlænges med mere end fraværsperioden, er aftalen kun gyldig, hvis det faglige udvalg godkender den.

Stk. 3.

Er der ikke enighed mellem eleven og virksomheden om forlængelse i anledning af fraværsperioder som nævnt i stk. 1, kan det faglige udvalg efter anmodning fra en af parterne forlænge uddannelsestiden med et af udvalget fastsat tidsrum.

§ 60

Stk. 1.

En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter.

Stk. 2.

De første 3 måneder af praktiktiden betragtes dog som en prøvetid, hvori enhver af parterne kan opsige aftalen uden angivelse af grund og uden varsel. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden.

Stk. 3.

Hvis en elev af de grunde, der er nævnt i § 58, stk. 1, er fraværende fra praktikvirksomheden i mere end 1 måned af prøvetiden, forlænges prøvetiden svarende til fraværsperioden.

§ 61

Stk. 1.

Misligholder en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen.

Stk. 2.

Hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister, kan parten hæve aftalen.

Stk. 3.

Ophævelse efter stk. 1 eller stk. 2 skal ske inden for 1 måned efter, at den hævende part har fået kendskab til eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde have fået kendskab til den omstændighed, som begrundet ophævelsen.

Stk. 4.

At en elev gennemgår supplerende skoleundervisning efter § 51, skt. 1, kan ikke begrunde ophævelse efter stk. 1 eller 2.

§ 62

Udelukkes en elev fra skoleundervisning efter § 50, bortfalder uddannelsesaftalen.

§ 63

Stk. 1.

En tvistighed mellem en elev og praktikvirksomheden kan alene indbringes for det faglige udvalg, der skal søge at tilvejebringe forlig.

BILAG 6 - FERIE FOR PAU-ELEVER MED UDDANNELSESAFТАLE I HENHOLD TIL LOV OM ERHVERVSUDDANNELSER

****NYT****

Henvisninger til ferieaftalen er til Aftale om ferie for personale ansat i regioner af 25-07-2007 (OK [11.04.1](#)).

Bilaget er gældende for PAU-elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser, som er startet uddannelse den 1. august 2008 eller senere.

PAU-elever er omfattet af ferieaftalen. PAU-elever med en uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser og startet efter den 1. august 2008, har efter ferie-aftalens § 42 ret til ferie med løn, når visse betingelser er opfyldt, uanset om de har optjent ferie med løn. § 42 omhandler alene retten til betaling. Andre forhold vedrørende ferie reguleres af ferieaftalens øvrige bestemmelser.

Ferieaftalens § 42 giver ret til 6 ugers ferie med løn til elever, når ansættelsesforholdet er påbegyndt inden d. 1. juli. Er ansættelsesforholdet påbegyndt den 1. juli eller senere har eleven alene ret til en uges ferie med løn, hvis arbejdspladsen holder lukket mellem d. 1. oktober og d. 30. april pga. ferie.

Uanset hvornår en PAU-elev er ansat i ferieåret, har eleven ret til 6 ugers ferie med løn i det første og andet hele ferieår efter ansættelsen.

Ved elevforholdets start indgås en uddannelsesaftale. I feriemæssig henseende betragtes umiddelbar overgang til en elevstilling fra en anden stilling, ved samme ansættelsesmyndighed, som en nyansættelse, således at der afregnes med feriegodtgørelse på 12 1/2%, jf. § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5% for 6. ferieuge i forhold til den tidligere forudgående ansættelse, jf. ferieaftalens § 20. Hvis PAU-eleven har haft beskæftigelse ved en anden arbejdsgiver, vil den pågældende elev have et feriekort/-giro el. lign. som vil angive ret til at holde et antal feriedage i ferieåret.

Hvis eleven forud for ansættelsen har optjent feriegodtgørelse, skal ansættelsesmyndigheden ikke betale løn under ferie efter ferieaftalens § 42 for de dage, som eleven har optjent feriegodtgørelse til. Dette gælder dog ikke, hvis den optjente feriegodtgørelse pr. dag er mindre end den løn, som eleven har ret til i sit elevforhold. I dette tilfælde betaler ansættelsesmyndigheden forskellen mellem den optjente feriegodtgørelse og den løn, som eleven er berettiget til efter ferieaftalens § 42.

En elev, der har optjent ret til feriedagpenge inden uddannelsen har ikke ret til at få udbetalt feriepenge under elevforholdet i de perioder, eleven har ret til at få løn under ferien efter ferieaftalens § 42. En arbejdsgiver, der skal betale løn til en elev under ferie, kan derfor ikke modregne i elevens feriepenge, da disse ikke kommer til udbetaling.

Praktiktjenesten reduceres op til 6 uger i det omfang, den pågældende afholder ferie i henhold til ferieaftalen, uanset om ferien afvikles med eller uden løn. Hvis PAU-eleven ikke har ret til afholdelse af ferie med løn/feriegodtgørelse fra tidligere ansættelsesforhold og ej heller ønsker at supplere ferien (helt eller delvis) op til 6 uger uden, at der dertil er knyttet ret til løn under ferie (jf. ferieaftalens § 8, stk. 3) sker der ikke reduktion

i praktiktiden. Når eleven afholder ferie på grundlag af feriegiro/kort eller ønsker helt eller delvis at supplere ferien foretages der løntræk.

Hvis PAU-eleven efter endt uddannelse umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet Pædagogisk assistent ved samme ansættelsesmyndighed, får den pågældende ret til løn under efterfølgende afvikling af ferie, jf. ferieaftalens § 44, stk. 1, dog således at eventuel resterende feriegodtgørelse forlods afvikles med løntræk som ved nyansættelse.

Hvis PAU-eleven efter endt uddannelse ikke umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet pædagogiskassistent, eller ansættes ved en anden ansættelsesmyndighed eller umiddelbart fortsætter ansættelsen på timelønsvilkår efter overenskomstens bestemmelser herom, skal der ske afregning med 12 1/2% feriegodtgørelse efter ferieaftalens § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5% for 6. ferieuge, jf. ferieaftalens § 44, stk. 3.

BILAG 7 – BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 5, stk. 2 – 3	Grundløn
§ 5, stk. 2 - 3	Grundlønstillæg
§ 6, stk. 2, litra a	Lukkede/sikrede afd.
§ 6, stk. 2, litra b	Kofoedsminde
§ 7, stk. 2	Kval.løn 2 år/4 år
§ 7, stk. 3	Kval.løn 2 år/4 år
§ 29, stk. 1	Elevløn
§ 29, stk. 1	Voksenelevløn
§ 38, stk. 1	GVU-løn

BILAG 8 – FORTOLKNINGSBIDRAG OM UNDERRETNING AF FORBUND VED OPHØR AF ELEVAFTALE

****NYT****

Parterne har udarbejdet nedenstående fortolkningsbidrag til overenskomstens § 35, stk. 3 om ophør af uddannelsesaftale.

Formålet med den nye bestemmelse er at inddrage det relevante forbund før et elevforhold ophæves. Det giver forbundet mulighed for at hjælpe eleven i den særlige situation, herunder indgå i en dialog med ansættelsesmyndigheden, hvor forbundet finder det hensigtsmæssigt.

Bestemmelsen gælder i situationer, hvor ansættelsesmyndigheden ensidigt ophæver elevkontrakten.

Bestemmelsen gælder ikke ved ophør af elevkontrakten til det fastsatte tidspunkt og ved gensidige ophævelser af et elevforhold.

Ved ansættelsesmyndighedens opsigelse i prøvetiden, er der enighed om, at forbundet først underrettes, når en elev meddeles ophævelse af sin elevkontrakt.

Hvis forbundet anmoder ansættelsesmyndigheden om et møde, afholdes dette snarest muligt. Mødets afholdelse har ikke opsættende virkning for en evt. afgørelse om ophævelse.

Der er enighed mellem parterne om at evaluere bestemmelsen ved OK-15.

Bestemmelsen træder i kraft ved overenskomstens udsendelse.

PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen 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.

Lønaflædede 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 regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional 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 medarbejderne. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

- 1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*
- 2. Regionen 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 medarbejderne. (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 offentlige 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/færgeabonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx avi-ser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

BEMÆRKNING:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn 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 07-06-2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen
/ Ole Lund Jensen

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND
Kirsten Nissen

For FOA – FAG OG ARBEJDE
Dennis Kristensen
/ Steen Parker Sørensen

For FÆLLES FAGLIGT FORBUND – 3F
Ellen Lykkegård