



1. april 2021 til 31. marts 2024

# Offentligt ansatte

## 2021-2024

Overenskomst mellem  
RLTN og Fagligt Fælles Forbund

**Omsorgs- og pædagogmedhjælpere  
samt pædagogiske assistenter**

RLTN



Den Offentlige Gruppe



REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F  
SOCIALPÆDAGOGERNE  
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**

## 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 .....                                        | 8  |
| § 7. KVALIFIKATIONSLØN .....                                   | 9  |
| § 8. LØNUDBETALING.....                                        | 10 |
| § 9. PENSION .....                                             | 11 |
| § 10. ATP .....                                                | 13 |
| § 11. SUPPLERENDE SENIORBONUS.....                             | 13 |
| § 12. ARBEJDSSTID.....                                         | 13 |
| § 13. KOLONIOPHOLD, FERIEREJSER FOR GRUPPER OG LEJRSKOLE ..... | 14 |
| § 14. FRAVÆRSGODTGØRELSE.....                                  | 14 |
| § 15. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG .....                     | 14 |
| § 16. TJENESTEFRIHED .....                                     | 15 |
| § 17. ARBEJDSSTØJ .....                                        | 15 |
| § 18. OPSIGELSE .....                                          | 15 |
| § 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 .....                                                                                                                     | 20 |
| § 27. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR .....                                                                                                                             | 20 |
| KAPITEL 4. PAU-ELEVER (ORDINÆRE) .....                                                                                                                           | 21 |
| § 28. PERSONAFGRÆNSNING.....                                                                                                                                     | 21 |
| § 29. LØN OG LØNBeregning .....                                                                                                                                  | 21 |
| § 30. ANSÆTTELSESBREV.....                                                                                                                                       | 23 |
| § 31. ARBEJDSTID.....                                                                                                                                            | 23 |
| § 32. OVERARBEJDE .....                                                                                                                                          | 23 |
| § 33. SYGDOM .....                                                                                                                                               | 24 |
| § 34. FRAVÆRS- OG BEFORDRINGSGODTGØRELSE.....                                                                                                                    | 24 |
| § 35. OPHØR AF UDDANNELSESAFTALE.....                                                                                                                            | 24 |
| § 36. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR .....                                                                                                                             | 25 |
| KAPITEL 5. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER.....                                                                                                          | 25 |
| § 37. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY<br>LØNDANNELSE .....                                                                                            | 25 |
| § 38. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....                                                                                                                            | 25 |
| PROTOKOLLAT NR. 1 - VEDRØRENDE AFLØNNING AF<br>PÆDAGOGMEDHJÆLPERE VED SKOLER, ANSAT I HENHOLD TIL LOV OM<br>EN AKTIV ARBEJDSMARKEDSPOLITIK .....                 | 27 |
| PROTOKOLLAT NR. 2 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB .....                                                                                                | 28 |
| PROTOKOLLAT NR. 3 – OMSORGS- OG PÆDAGOGMEDHJÆLPERE DER<br>GENNEMGÅR UDDANNELSEN TIL PÆDAGOGISK ASSISTENT (PAU) SOM<br>ERHVERVSUDDANNELSE FOR VOKSNE (EUV 1)..... | 29 |

|                                                                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| BILAG 1 - DE FORSKELLIGE FORMER, HVORUNDER OMSORGS- OG PÆDAGOGMEDHJÆLPERE KAN ANSÆTTES. ....                                                        | 32 |
| BILAG 2 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE .....                                                              | 34 |
| BILAG 3 - EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN..... | 35 |
| BILAG 4 - KOMPETENCEUDVIKLING/KOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN .....                                                                                        | 37 |
| BILAG 5 - UDDRAG AF ERHVERVSUDDANNELSESLOVENS BESTEMMELSER I KAPITEL 7 OM OPHØR AF UDDANNELSESAFТАLE.....                                           | 39 |
| BILAG 6 - FERIE FOR PAU-ELEVER MED UDDANNELSESAFТАLE I HENHOLD TIL LOV OM ERHVERVSUDDANNELSER.....                                                  | 41 |
| BILAG 7 – BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG.....                                                        | 43 |
| BILAG 8 – FORTOLKNINGBIDRAG OM UNDERRETNING AF FORBUND VED OPHØR AF ELEVAFTALE.....                                                                 | 44 |
| PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER .....                                              | 45 |

## KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

### § 1. OMRÅDE

#### *Stk. 1.*

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som omsorgs- og pædagogmedhjælpere 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 (LBK2020-08-28 nr. 1287) §§ 107, 108 og § 5, stk. 1,  
nr. 3 jf. § 66, stk. 1 nr. 7. Tilsvarende botilbud drevet af selvejende institutioner hvor-  
med regionen har indgået aftale.
- 2) Døgninstitutioner for børn og unge (bortset fra børn og unge med betydelig og varig  
nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne), jf. lov om social service (LBK2020-08-  
28 nr. 1287 §5, stk. 1, nr. 4 jf. § 66, stk. 1, nr. 7. Tilsvarende selvejende døgninstitu-  
tioner hvormed regionen har indgået aftale.
- 3) Børnehaver for børn med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktions-  
evne, jf. lov om social service (LBK2020-08-28 nr. 1287) § 32.
- 4) Særlige dagtilbud og klubtilbud, jf. lov om social service (LBK2020-08-28 nr. 1287)  
§§ 32 og 36 for børn og unge med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk  
funktionsevne, samt skolefritidsordninger, jf. folkeskolelovens (LBK2020-09-28 nr.  
1396) § 3, stk. 7.
- 5) Ungdomscentre.
- 6) Aktivitets- og samværstilbud, herunder værksteder for voksne personer med betyde-  
lig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. lov om social service (LBK  
2020-08-28 nr. 1287) §§ 103 og 104. Tilsvarende tilbud drevet af selvejende institu-  
tioner hvormed regionen har indgået aftale.
- 7) Observationsskoler.
- 8) Skoler for vidtgående specialundervisning, jf. folkeskoleloven (LBK2020-09-28 nr.  
1396) § 20, stk. 3 og stk. 4 og undervisningsinstitutioner efter lov om specialunder-  
visning for voksne (LBK2015-15-06 nr. 787).

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Ved pædagogiske assistenter anses efter denne overenskomst personer, der  
har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent, jf. loven om erhvervs-  
uddannelser (for tiden LBK2020-09-28 nr. 1395), jf. bekendtgørelse om den  
pædagogiske assistentuddannelse (for tiden BEK<sup>1</sup>2020-04-27 nr. 526). Over-  
enskomsten omfatter som hidtil omsorgs- og pædagogmedhjælpere med pæ-  
dagogisk grunduddannelse (PGU).*

---

<sup>1</sup> Bekendtgørelse

*Ved personer, der har gennemført pædagogisk grunduddannelse (PGU), forstås efter denne overenskomst personer, der har gennemført den pædagogiske grunduddannelse, jf. bekendtgørelse om den pædagogiske assistentuddannelse (for tiden BEK<sup>2</sup> 2020-04-27 nr. 526).*

*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 2020-09-28 nr. 1395), jf. bekendtgørelse om den pædagogiske assistentuddannelse (for tiden BEK<sup>3</sup> 2020-04-27 nr. 526), dvs. elever som gennemfører uddannelsen som ordinære elever, og elever, som gennemfører uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1. For elever, der gennemfører uddannelsen som EUV 1 gælder bestemmelserne i henholdsvis protokollat nr. 3.

*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 er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

*BEMÆRKNINGER:*

*Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2021 til og med den 1. november 2021 eller ansættelse fra den 15. april 2022 til og med den 15. maj 2022.*

---

<sup>2</sup> Bekendtgørelse

<sup>3</sup> Bekendtgørelse

### § 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 1. april 2022**

### Stk. 2.

Grundlønnen er:

| Stillingsbetegnelse           | Løntrin + tillæg<br>Til og med 31.<br>marts 2022<br>(31. marts 2018 niveau): | <b>Løntrin + tillæg<br/>pr. 1. april 2022<br/>(31. marts 2018<br/>niveau):</b> |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Omsorgs- og pædagogmedhjælper | 15 + 1.679 kr                                                                | 15 + <b>2.800 kr.</b>                                                          |
| Pædagogisk assistent          | 21                                                                           | 21 + <b>1.537 kr.</b>                                                          |

**Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.**

#### *BEMÆRKNING:*

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

## § 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 11.694 kr. (31. marts 2018 niveau).
- b) Til ansatte på institutionen Kofoedsminde ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 11.694 kr. (31. marts 2018 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 1. april 2022.**

*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 + 3.225 kr. (31. marts 2018 niveau)

(med virkning fra 1. april 2022: løntrin 18 + 4.546 kr. (31. marts 2018 niveau)). Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område indplaceres den ansatte på løntrin 21 + 4.891 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: løntrin 21 + 6.387 kr. (31. marts 2018 niveau)).

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevarer. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevarer, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

*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 inden for overenskomstens område, indplaceres på løntrin 24 + 1.546 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: Løntrin 24 + 3.083 kr. (31. marts 2018 niveau)). Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse indenfor overenskomstens område indplaceres den ansatte på løntrin 27 + 3.212 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: Løntrin 27 + 4.749 kr. (31. marts 2018 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 1. april 2022**

#### *Stk. 1.*

Der indbetales pensionsbidrag for

- 1) ansatte som er:
  - a) fyldt 21 år, og
  - b) har mindst 8 måneders (**med virkning fra 1. april 2022 5 måneders**) sammenlagt beskæftigelse i regioner, amter og kommuner inden for de seneste 8 år.
- 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 karenperioden.*

#### *Stk. 2.*

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

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

### **\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. april 2022**

#### *Stk. 3.*

For omsorgs- og pædagogmedhjælpere udgør det samlede pensionsbidrag 13,11 % (**med virkning fra 1. april 2022: 13,21 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

### **\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. april 2022**

#### *Stk. 4.*

For pædagogiske assistenter udgør det samlede pensionsbidrag 13,42 % (**med virkning fra 1. april 2022: 13,62 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen 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 lønde.

*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.

*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.

Ansatte efter denne overenskomst henføres til gruppe 1 i protokollat vedrørende seniorbonus til rammeaftale om seniorpolitik (OK [11.22.1](#)) og der ydes supplerende seniorpension.

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:*

*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 arbejdsbestemt og arbejdstidsbestemt 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 opsigelsesvarsel anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 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 afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges

en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

*Stk. 3.*

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

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

*BEMÆRKNINGER:*

*Underretningen til organisationen sker digitalt.*

*Fagligt Fælles Forbund – 3 F*

*CVR-nummer: 31378028.*

*FOA – Fag og Arbejde*

*CVR-nummer: 46024516.*

*Socialpædagogerne*

*CVR-nummer: 63140228.*

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

*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 videresende 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.

*Stk. 8.*

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.

## § 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 struktureformen (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.*

*De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om kompetencefond (OK [11.16.6](#)).*

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 er ansat til højst én måneds beskæftigelse.

*BEMÆRKNINGER:*

*Højst en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 1. november 2021 til og med 30. november 2021 eller ansættelse fra 16. april 2022 til og med 15. maj 2022.*

### § 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 månedslønnede.

### § 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 karensperioden 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 tjene-  
stens 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 barselsorlov m.v. og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel samt kapitel 8 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 (ORDINÆRE)

##### § 28. PERSONAFGRÆNSNING

Dette kapitel omfatter elever under loven om erhvervsuddannelser (for tiden LBK 2020-09-28 nr. 1395), jf. bekendtgørelsen om den pædagogiske assistentuddannelse (for tiden BEK 2020-04-27 nr. 526)

##### § 29. LØN OG LØNBeregning

*Stk. 1.*

Lønnen pr. måned er:

|                                                   | 1. år                                                | 2. år                                                |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|                                                   | <b>Indtil 31. marts 2022 (31. marts 2018 niveau)</b> | <b>Indtil 31. marts 2022 (31. marts 2018 niveau)</b> |
| Under 18 år                                       | 8.353,53 kr.                                         | 8.353,53 kr.                                         |
| Over 18 år (fra den 1. i den efterfølgende måned) | 10.653,87 kr.                                        | 11.327,49 kr.                                        |

##### **\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. april 2022**

|                                                       | 1. år                                            | 2. år                                            |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|                                                       | <b>Fra 1. april 2022 (31. marts 2018 niveau)</b> | <b>Fra 1. april 2022 (31. marts 2018 niveau)</b> |
| <b>PAU elever (Ordinære)</b><br>PAU-elever (Ordinære) | <b>10.709,70 kr.</b>                             | <b>11.383,32 kr.</b>                             |

**\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. april 2022**

*Stk. 2.*

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

**Med virkning fra 1. april 2022 skal elever aflønnes i uddannelsesforløbet som vokselev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse.**

**Med virkning fra 1. april 2022 kan regionen/institutionen beslutte at aflønne elever, der ved elevforholdets start er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 års sammenlagt beskæftigelse, med voksenløn.**

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 ugentlig 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 1. april 2022**

Vokselever aflønnes på løntrin 15 + 1679 kr. (31-03-2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2022: løntrin 15 + 2.800 kr. (31. marts 2018 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:

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

## § 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/afspadsring 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.*

### *Stk. 3.*

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

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Underretningen til forbundet sker digitalt.*

*Fagligt Fælles Forbund – 3F*

*CVR-nummer 31378028.*

*FOA Fag og Arbejde*

*CVR-nummer: 46024516.*

*Socialpædagogerne*

*CVR-nummer: 63140228.*

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

*BEMÆRKNINGER:*

*Da bestemmelsen er ny, har parterne udarbejdet det fortolkningsbidrag, som fremgår af bilag 8 til nærværende overenskomst.*

## § 36. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

*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, 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. Rameaftale 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. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

### § 37. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE

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

### § 38. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den **1. april 2021**.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **3. marts 2024**. 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 7. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN  
Rikke M. Friis  
/ Ole Lund Jensen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:  
Michael Haas

For SOCIALPÆDAGOGERNE:  
Benny Andersen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:  
Kim Henriksen

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 2019-05-07 nr. 548 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 søgnehelldage 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

### § 1. FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013 OG 1. JANUAR 2013 OG SENERE

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.

### § 2. SÆRLIGT FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013

#### Stk. 1.

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. 2.

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling af 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.

PROTOKOLLAT NR. 3 – OMSORGS- OG PÆDAGOGMEDHJÆLPERE DER GENNEMGÅR UDDANNELSEN TIL PÆDAGOGISK ASSISTENT (PAU) SOM ERHVERVSUDDANNELSE FOR VOKSNE (EUV 1).

§ 1. OMRÅDE

Dette protokollat omfatter ansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der er optaget og påbegyndt uddannelsen til PAU som EUV 1, og som er berettiget til godtgørelse i henhold til LBK 2020-03-09 nr. 187 om arbejdsgivernes uddannelsesbidrag.

*BEMÆRKNING*

*Uddannelsen til Pædagogisk Assistent (PAU), som EUV 1 er reguleret i Lov om Erhvervsuddannelser, for tiden LBK2020-09-28 nr. 1395 samt BEK2020-04027 nr. 526 om uddannelsen til pædagogisk assistent.*

I forbindelse med indgåelse af uddannelsesaftale om uddannelsen til PAU, som EUV1, 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.

§ 2. LØN

**\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. oktober 2018**

*Stk. 1.*

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

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

| Om-<br>råd<br>egr.: | Løn pr. 01-04-2015<br>Løn pr. dag (31-03-<br>2000 niveau) i kr. | Løn pr. 01-04-2015<br>Løn pr. dag (31-03-<br>2018 niveau) i kr. | Løn pr. uge (31-03-<br>2000 niveau) i kr. | Løn pr. uge (31-03-<br>2018 niveau) i kr. |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 0                   | 759,00                                                          | 1.020,18                                                        | 3.797,00                                  | 5.103,57                                  |
| 1                   | 772,00                                                          | 1.037,65                                                        | 3.861,00                                  | 5.189,59                                  |
| 2                   | 783,00                                                          | 1.052,43                                                        | 3.913,00                                  | 5.259,48                                  |
| 3                   | 799,00                                                          | 1.073,94                                                        | 3.994,00                                  | 5.368,36                                  |
| 4                   | 810,00                                                          | 1.088,73                                                        | 4.048,00                                  | 5.440,94                                  |

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*BEMÆRKNINGER*

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

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

*Stk. 2.*

Lønnen er ikke pensionsgivende, jf. dog § 3.

*Stk. 3.*

Bestemmelsen kan fraviges ved lokal aftale.

§ 3. PENSION

For omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1, jf. § 1, sker der under uddannelsen, indbetaling af det pensionsbidrag, som den pågældende oppebar forud for uddannelsens påbegyndelse.

§ 4. OPHØR AF UDDANNELSESAFТАLE

*Stk. 1.*

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i Erhvervsuddannelsesloven.

*Stk. 2.*

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

*BEMÆRKNINGER:*

*Underretningen til forbundet sker digitalt.*

*Fagligt Fælles Forbund – 3F*

*CVR-nummer 31378028.*

*FOA Fag og Arbejde*

*CVR-nummer: 46024516.*

*Socialpædagogerne*

*CVR-nummer: 63140228.*

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

## § 5. SÆRLIGE REGLER VED ANSÆTTELSE EFTER GENNEMFØRT UDDANNELSE

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der, efter gennemgang og beståelse af den i § 1 nævnte uddannelse, umiddelbart genindtræder i en omsorgs- og pædagogmedhjælperstilling/stilling som pædagogisk assistent i den region, som har bevilget orlov til uddannelse, får medregnet orlovsperioden i beskæftigelsesancienniteten.

## § 6. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Øvrige ansættelsesvilkår følger af overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter dog med undtagelse af overenskomstens § 4, § 5, § 6, § 7, § 9 samt § 18.

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

Efter drøftelse med Fagligt Fælles Forbund - 3F, FOA – Fag og Arbejde og Socialpædagerne 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. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der ansættes til mere end en måneds beskæftigelse, jf. overenskomstens § 2, er at betragte som månedslønnede.

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 pædagogmedhjælper, 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 fridøgnes 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 fridøgnes 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.

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 1. oktober 2018 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 2.688 kr. (31. marts 2018 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 FUNKTIONS- 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 Forhandlingsfællesskabet 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](http://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.

### § 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 2020-09-28 nr. 1395*)

§ 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. 2, 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, stk. 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

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

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.

## 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.

Lønaflledele ydelev (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkelte 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 medarbejderen. 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 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, helbredsbeder, 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 medarbejders 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 aviser/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

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

SOCIALPÆDAGOGERNE  
FOA – FAG OG ARBEJDE  
FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F

AFTALE  
vedrørende  
arbejdstid og rådighedstjeneste for  
pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.

**\*\*NYT\*\* = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

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

**\*\*NYT\*\* pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

---

2018

## INDHOLDSFORTEGNELSE

|                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE .....                                                                           | 4  |
| § 1. PERSONAFGRÆNSNING.....                                                                                | 4  |
| KAPITEL 2. ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE.....                                                                   | 4  |
| § 2. GÆLDENDE AFTALER .....                                                                                | 4  |
| § 3. TJENESTETYPER.....                                                                                    | 5  |
| KAPITEL 3. PLANLÆGNING AF ARBEJDSSTIDEN .....                                                              | 5  |
| § 4. NORMPERIODEN OG SØGNEHELLIGDAGE.....                                                                  | 5  |
| § 5. DAGLIG ARBEJDSSTID .....                                                                              | 7  |
| § 6. MØDEPLAN .....                                                                                        | 8  |
| § 7. FRIDØGN.....                                                                                          | 9  |
| § 8. PAUSER .....                                                                                          | 9  |
| § 9. 1. MAJ, GRUNDLOVSDAG OG NYTÅRSAFTENSDAG .....                                                         | 9  |
| KAPITEL 4 ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER SAMT OVER- OG<br>MERARBEJDE.....                                  | 10 |
| § 10. BETALING ELLER AFSPADSERING .....                                                                    | 10 |
| § 11. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER .....                                                                 | 11 |
| § 12. OVERARBEJDE .....                                                                                    | 12 |
| § 13. DELTIDSANSATTES MERARBEJDE.....                                                                      | 13 |
| § 14. INDRAGELSE AF FRIDØGN.....                                                                           | 14 |
| § 15. FRIHEDSPERIODER PÅ 24 TIMER ELLER MERE .....                                                         | 15 |
| § 16. ANDRE FRIHEDSPERIODER, DER IKKE ER OMFATTET AF § 4, STK. 4-<br>10, § 7, STK. 2-4, § 14 OG § 15 ..... | 15 |
| KAPITEL 5. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD .....                                                                  | 16 |
| § 17. RÅDIGHEDSTJENESTE FRA VAGTVÆRELSE.....                                                               | 16 |
| § 18. RÅDIGHEDSTJENESTE FRA BOLIG.....                                                                     | 16 |

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| § 19. TILKALD TIL EFFEKTIV TJENESTE .....        | 17 |
| § 20. DØGNVAGTER .....                           | 18 |
| § 21. EKSTRA RÅDIGHEDSTJENESTE .....             | 18 |
| KAPITEL 6. TIMELØNNEDE .....                     | 19 |
| § 22. ARBEJDSSTID M.V. ....                      | 19 |
| § 23. FRIDØGN .....                              | 19 |
| § 24. SØGNEHELLIGDAGE .....                      | 19 |
| § 25. ANNULLERING AF AFTALT TJENESTE .....       | 20 |
| KAPITEL 7. ØVRIGE BESTEMMELSER .....             | 20 |
| § 26. KONVERTERING TIL ÅRLIGT ULEMPETILLÆG ..... | 20 |
| § 27. PENSION .....                              | 20 |
| § 28. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....            | 21 |
| PROTOKOLLAT NR. 1 - KLIENTLEDSAGELSE .....       | 22 |
| PROTOKOLLAT NR. 2. - UNDERVISNING .....          | 23 |

## KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE

### § 1. PERSONAFGRÆNSNING

#### *Stk. 1.*

Aftalen omfatter personer omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til denne aftale, jf. dog stk. 2-3.

#### *Stk. 2.*

Husholdningsledere er ikke omfattet af bestemmelserne i kapitel 5 om rådighedstjeneste.

#### *Stk. 3.*

Ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, omfattes ikke af bestemmelserne i § 3, § 4, stk. 1-3, § 5-6, § 8, § 10, § 12 og (delvis) § 2.

## KAPITEL 2. ARBEJDSTILRETTELÆGGELSE

### § 2. GÆLDENDE AFTALER

Ved tilrettelæggelse af arbejdet er der ud over denne arbejdstidsaftale andre regler, som regulerer arbejdstiden, herunder:

1. Lov om arbejdsmiljø, jf. §§ 50-58 (OK [11.10.01](#))
2. Beskæftigelsesministerens bekendtgørelse nr. 324 af den 23-05-2002 som ændret ved bekendtgørelse nr. 611 af den 25-06-2003 om hvileperioder og fridøgn mv. (OK [11.10.02](#))
3. Aftale af den 01-07-1981 om hviletid og fridøgn (OK [11.10.11](#).)
4. Aftale af den 15-06-1995 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (OK [11.05.0](#))
5. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsregler (OK [11.05.02](#))

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Rammeaftalen indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om regler for tjenestens og fridøgnes placering, varsling af overarbejde, merarbejde m.v. Sådanne lokale aftaler kan fravige eller supplere bestemmelser i denne aftale.*

*Ved anvendelse af rammeaftalen kan der lokalt aftales fravigelse af bestemmelsen i aftalens § 3, stk. 2 b, således at den normale ugentlige arbejdstid kan overstige 37 timer i gennemsnit over en periode.*

*De lokale parter opfordres til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler. Der er i denne aftale peget på områder, som det kan være særligt hensigtsmæssigt at optage lokale forhandlinger om.*

*Hvis ikke andet er anført gælder det, at lokale aftaler indgås mellem institutionerne og tillidsrepræsentanten eller organisationen.*

### § 3. TJENESTETYPER

Tjenester kan tilrettelægges som:

- a) Normaltjeneste, dvs. en forud fastlagt tjeneste med effektivt arbejde, jf. § 5, stk. 1-2.
- b) Rådighedstjeneste fra vagtværelse, hvor den ansatte opholder sig på institutionen og kan tilkaldes til effektivt arbejde, jf. § 17 og § 19. Kan kun tilrettelægges i forlængelse af normaltjeneste.
- c) Rådighedstjeneste fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde på institutionen, jf. § 18 og § 19. Kan kun tilrettelægges i forlængelse af normaltjeneste.
- d) Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt) fra vagtværelse eller fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde, jf. § 20.

## KAPITEL 3. PLANLÆGNING AF ARBEJDSTIDEN

### § 4. NORMPERIODEN OG SØGNEHELLIGDAGE

*Stk. 1.*

Normperioden er 1 år, men kan ved lokal aftale fastsættes til en anden længde, dog minimum 4 uger.

*BEMÆRKNINGER:*

*Normtimetallet findes ved at gange 37 timer med antallet af uger i normperioden, fratrukket 7,4 timer pr. søgnehelligdag i normperioden. For deltidsansatte foretages beregningen forholdsmæssigt. Vedrørende søgnehelligdage henvises i øvrigt til § 4, stk. 4-10.*

*Stk. 2.*

En opgørelse over det præsterede antal timer foretages ved normperiodens afslutning.

*Stk. 3.*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er 37 timer.

*BEMÆRKNINGER:*

*Ifølge Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (OK [11.05.0](#)), § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.*

*Stk. 4.*

Der gives frihed af minimum 35 (32) timers varighed i forbindelse med søgnehelligdage, jf. dog stk. 7.

*Stk. 5.*

Når en søgnehelligdag falder på en skemalagt

- 1) arbejdsdag, hvor den ansatte ikke kan tildeles frihed,
- 2) fridøgnperiode, jf. § 7, stk. 2-4 og § 14 eller
- 3) frihedsperiode på 24 timer eller mere, jf. § 15, for fuldtidsansatte,

skal der ydes erstatningsfrihed på en anden skemalagt arbejdsdag, og af den i stk. 4 nævnte varighed.

*Stk. 6.*

Erstatningsfrihed i henhold til stk. 5 gives inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori søgnehelligdagen falder. I modsat fald gives der overarbejdsbetaling for timerne.

*Stk. 7.*

Bestemmelserne i stk. 4-6 gælder ikke for

- 1) ansatte, der altid har fri på de ugedage, hvor søgnehelligdagen falder,
- 2) deltidsansatte, når søgnehelligdagen falder uden for de skemalagte arbejds- og fridøgnperioder, og
- 3) deltidsansatte, med hvem der er aftalt faste arbejdsperioder, og for hvem ugentlige fridøgn er placeret på bestemte dage i den arbejdsfri uge.

*Stk. 8.*

Sker der indgreb i planlagt søgnehelligdagsfrihed med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres med betaling eller afspadsring med tillæg af 50 %.

Medmindre der er tale om forlængelse af en forudgående tjeneste, jf. stk. 9, regnes den nævnte tjeneste for mindst 6 timer.

*Stk. 9.*

Bestemmelsen i stk. 8 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste. I sådanne tilfælde gælder de almindelige bestemmelser om overarbejde, det vil sige opgørelse pr. påbegyndt halve time.

Foranstående forudsætter, at frihedsperiodens minimumslængde på 35 (32) timer overholdes.

*Stk. 10.*

Juleaftensdag ligestilles med en søgnehelligdag fra dagstjenestens begyndelse.

- For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aften- eller nattjeneste eller er ansat til skiftende arbejde i henholdsvis dag-, aften- eller nattjeneste, nedsættes timetallet i normperioden med 7,4 time. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse
- For ansatte, der er ansat til fast nattjeneste, reduceres arbejdstiden ikke.

*BEMÆRKNINGER:*

*"Ansæt til fast nattjeneste" betyder ansatte:*

*Der i henhold til deres ansættelsesbrev er ansat til nattjeneste, eller som altid efter mødeplanen arbejder i nattjeneste.*

*Stk. 11.*

Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på juleaftensdag skal udformes.

*Stk. 12.*

Såfremt der planlægges tjeneste eller fridøgn på en søgnehelligdag ydes en anden fridag herfor i den pågældende normperiode (svarende minimum til længden af en kort fridøgnperiode), medmindre andet aftales lokalt.

## § 5. DAGLIG ARBEJdstID

*Stk. 1.*

Der indgås lokal aftale om længden af den daglige normaltjeneste.

*Stk. 2.*

Såfremt der ikke indgås lokal aftale, kan den daglige normaltjeneste udgøre mellem 5 og 10 timer.

For deltidsansatte er der ikke fastsat en nedre grænse, dog har deltidsansatte med gennemsnitlig 30 timer ugentligt eller mere samme nedre grænse som fuldtidsansatte.

**\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. oktober 2018***Stk. 3*

Tjenesten bør tilrettelægges således, at delt tjeneste - hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere - undgås.

Hvor dette ikke er muligt, betales der for delt tjeneste 33,79 kr. (31-03-2000 niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018 45,42 kr. (31. marts 2018 niveau)**) pr. dag.

*BEMÆRKNINGER:*

*Hviletidsreglerne skal overholdes.*

## § 6. MØDEPLAN

### Stk. 1.

Den ansatte (bortset fra afløsningspersonale) skal være bekendt med tjenestens placering mindst 4 uger forud.

### Stk. 2.

Ændringer i tjenestens placering kan ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

### **\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. oktober 2018**

### Stk. 3.

Orientering om ændringer i tjenestens placering skal foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 4 døgn.

Hvis 4-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 30,85 kr. (31-03-2000 niveau) pr. time (**med virkning fra 1. oktober 2018 41,47 kr. (31. marts 2018 niveau)**), beregnet pr. påbegyndt halve time. For rådighedstjeneste dog 15,43 kr. (31-03-2000 niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018 20,74 kr. (31. marts 2018 niveau)**) pr. ændret rådighedstime.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normaltjeneste/rådighedstjeneste.*

*Bestemmelsen kan således ikke anvendes ved overarbejde.*

### Stk. 4.

Ved institutioner/afdelinger, hvor en del af tjenesten tilrettelægges som rådighedstjeneste, jf. kapitel 5, skal det tilstræbes, at de ansatte ikke umiddelbart efter udført rådighedstjeneste pålægges en ny normaltjeneste eller døgnvagt.

Sker dette alligevel, og har de pågældende ikke haft en hviletid på

- 1) mindst halvdelen af rådighedstiden (for døgnvagter 11 timer), og
- 2) mindst 4 timer mellem kl. 23 og den efterfølgende tjenestes påbegyndelse,

må næste tjeneste først tiltrædes, når der er opnået 8 timers sammenhængende hvile efter afslutningen af arbejdet i sidste tilkald.

Den tid, hvori den ansatte af denne grund er fraværende fra den næste skemalagte tjeneste, betragtes som afspadsering, jf. § 10, stk. 5. For døgnvagter beregnes afspadseringen med de værdier, som omtales i § 17, stk. 2, henholdsvis § 18, stk. 2.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Hviletiden beregnes som antallet af rådighedstimer med fradrag af tilkald, beregnet som omtalt i § 19, stk. 2.*

## § 7. FRIDØGN

### Stk. 1.

Den ansatte (bortset fra afløsningspersonale) skal være bekendt med fridøgnenes placering mindst 4 uger forud.

### Stk. 2.

Der gives en ugentlig (lang) fridøgnperiode af 55 til 64 timers samlet varighed, jf. dog stk. 2 og 3.

### Stk. 3.

Fridøgnperioden kan i stedet opdeles i 2 korte perioder på mindst 35 timer, dog 32 timer, hvis hviletiden er nedsat til 8 timer.

### Stk. 4.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder kan ske ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

## § 8. PAUSER

### Stk. 1.

Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden.

Andre pauser medregnes ikke.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Ifølge § 4 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (OK [11.05.0](#)) skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.*

*Pausen placeres inden for arbejdstiden således, at formålet med pausen tilgodeses.*

## § 9. 1. MAJ, GRUNDLOVSDAG OG NYTÅRSAFTENS DAG

### Stk. 1.

Personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges:

- a) Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24
- b) 1. maj fra dagtjenestens begyndelse til kl. 24

### Stk. 2.

Personale, der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de bestemmelser, der gælder for tjeneste på søndage.

*Stk. 3.*

Normaltjeneste, udført i de i stk. 1, pkt. a og b nævnte tidsrum, giver ikke ret til erstatningsfrihed.

*Stk. 4.*

Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehelligdage.

*Stk. 5.*

Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på 1. maj, og nytårsaftensdag, skal udformes.

Det kan lokalt for en region også aftales, at grundlovsdag fra 1. april 2012 er fridag i stedet for 1. maj.

## KAPITEL 4 ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER SAMT OVER- OG MERARBEJDE

### § 10. BETALING ELLER AFSPADSERING

*Stk. 1*

For arbejde på visse særlige tidspunkter – aften-/natperioden, søn- og helligdage – samt for overarbejde og deltidsansattes merarbejde gives der ekstra honorering for de præsterede timer, der opfylder betingelserne herfor, jf. § 11, stk. 1-4, § 12 og § 13.

Honoreringen kan gives i form af afspadsering med de nedenfor anførte afspadseringsværdier, d.v.s. antal timers (eller brøkdeler af en times) afspadsering pr. times tjeneste, der opfylder betingelserne for honorering.

Der kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under forudsætning af hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning med betaling.

|                                                     | Afspadseringsværdi<br>timer/(timebrøkdel) | Tillæg til<br>timelønnen |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------|
| Aften- og nattjeneste<br>37/3-reglen, § 11, stk. 1. | 3/37 (0,0811)                             | 3/37 (8,11%)             |
| Søn- og helligdagstjeneste, § 11, stk. 4            | 0,5                                       | 50%                      |
| Overarbejde, § 12                                   | 1,5                                       | 50%                      |
| Merarbejde, deltidsansatte, § 13                    | 1                                         | 0%                       |

I visse tilfælde kan det af hensyn til overholdelse af hviletids- og fridøgnreglerne være nødvendigt, at honoreringen helt eller delvist gives i form af afspadsering.

*Stk. 2.*

Hvis honorering gives som betaling, ydes et tillæg til timelønnen for de timer, der opfylder betingelserne herfor.

For ansatte, der er overgået til nyt lønsystem, tages der ved beregning af timelønnen udgangspunkt i den samlede faste årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn).

For ansatte, der ikke er overgået til nyt lønsystem beregnes timelønnen med udgangspunkt i vedkommende løntrin eksklusive tillæg.

*Stk. 3.*

Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen.

*Stk. 4.*

Hvis honorering gives som afspadsering, skal dette varsles i arbejdstiden mindst 4 døgn forud for afspadseringen, jf. dog stk. 5.

*Stk. 5.*

Afspadsering, der skal sikre overholdelse af hviletidsforhold i henhold til arbejdsmiljøreglerne, er ikke omfattet af bestemmelsen i stk. 4.

*Stk. 6.*

Inddrages en planlagt afspadsering med mindre end 4 døgns varsel, således at den ansatte i stedet skal gøre tjeneste, nedskrives afspadseringskontoen, som om afspadseringen havde fundet sted.

Den i stedet for pålagte tjeneste betragtes som overarbejde eller tilkald.

*Stk. 7.*

Afspadsering - bortset fra afspadsering for tjeneste i aften- og natperioden, jf. § 11, stk. 1-3 - skal være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Hvis afspadsering ikke har fundet sted inden det fastsatte tidspunkt, forfalder ydelsen til betaling.

## § 11. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER

*Stk. 1.*

For hver times normaltjeneste, der udføres i aften- og natperioden, d.v.s. tjeneste påbegyndt kl. 14 eller senere, og som strækker sig ud over kl. 17, gives en honorering på 3/37 times afspadsering.

*Stk. 2.*

Hvis honoreringen gives i form af afspadsering, sker afspadseringen i form af hele arbejdsfrie dage inden udgangen af det pågældende ferieår.

Ved ferieårets udløb udbetales ikke afspadserede timer som overarbejde.

*Stk. 3.*

I stedet for honorering efter stk. 1 kan tjeneste i aften- og natperioden tilrettelægges med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 34 timer.

*BEMÆRKNINGER:*

*Såfremt det ønskes, at en medarbejder overgår fra reglen i stk. 3 til reglerne i stk. 1 og 2, kræver ændringen varsel over for den pågældende svarende til vedkommendes opsigelsesvarsel.*

*Stk. 4.*

Effektiv tjeneste på søn- og helligdage honoreres med en halv times afspadsering eller betaling med 50 % tillæg af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 5.*

For effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 08 og 24 og på mandage mellem kl. 00 og 04 betales et tillæg på 22,34 kr. (31-03-2000 niveau) **(med virkning fra 1. oktober 2018 30,03 kr. (31. marts 2018 niveau))** pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

*Stk. 6.*

For normaltjeneste på mandage mellem kl. 04 og 06 betales tillægget i henhold til stk. 5, såfremt tjenesten påbegyndes kl. 00 eller tidligere.

*Stk. 7.*

Tillæg i henhold til stk. 5 og 6 kan ikke ydes samtidig med tillæg efter stk. 4.

**\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. oktober 2018**

*Stk. 8*

For effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06 betales et tillæg på 18,60 kr. (31-03-2000 niveau) **(med virkning fra 1. oktober 2018 25,00 kr. (31. marts 2018 niveau))** pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

§ 12. OVERARBEJDE

*Stk. 1.*

Tjeneste ud over den daglige arbejdstidsnorm er overarbejde.

**\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. oktober 2018**

*Stk. 2.*

Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 27,91 kr. (31-03-2000 niveau) **(med virkning fra 1. oktober 2018 37,51 kr. (31. marts 2018 niveau))** pr. gang (dag).

*Stk. 3.*

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag og betales med 50 % tillæg til timelønnen eller afspadseres med tillæg af 50 % (1:1,5).

*BEMÆRKNINGER:*

*Der henvises til § 10 om afspadsering.*

*I forbindelse med overarbejde skal næste tjeneste først tiltrædes, når der er opnået i alt 8 timers hviletid.*

*Den del af hvileperioden, hvori den ansatte skulle have udført tjeneste, betragtes som tjenestefrihed med løn.*

*Foranstående forudsætter, at der er indgået lokalaftale om nedsættelse af hviletiden til 8 timer.*

*Hvis sådan aftale ikke er indgået skal hviletiden være på 11 timer. Timerne fra 8 til 11 er så afspadsering.*

*Dette betyder, at der, jf. bemærkningerne til § 3 i den i § 2, stk. 1 nævnte aftale, ikke kan ske betaling for overarbejde for den del af tjenesten, som afkorter hvileperioden til mindre end 11 (8) timer.*

*Stk. 4.*

Tillæg for søn- og helligdagstjeneste, jf. § 11, stk. 4, lørdags-/mandags-tjeneste, jf. § 11, stk. 5, tjeneste mellem kl. 17 og 06, jf. § 11, stk. 8, gives også for overarbejdstimer, der falder i de omhandlede tidsrum.

## § 13. DELTIDSANSATTES MERARBEJDE

*Stk. 1.*

Deltidsansattes merarbejde betales med timeløn eller afspadseres 1:1, jf. § 10.

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Deltidsansattes arbejde ud over den daglige norm for fuldtidsansatte, jf. § 5, stk. 1-2 er dog overarbejde.

**\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. oktober 2018**

*Stk. 2.*

Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg på 27,91 kr. (31-03-2000 niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018 37,51 kr. (31. marts 2018 niveau)**) pr. gang (dag).

*Stk. 3.*

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

§ 14. INDRAGELSE AF FRIDØGN

*Stk. 1.*

Sker der indgreb i en fridøgnperiode med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres med betaling eller afspadsering med tillæg af 50 %.

Medmindre der er tale om forlængelse af en forudgående tjeneste, jf. stk. 2, regnes den nævnte tjeneste for mindst 6 timer.

I tilfælde, hvor en lang fridøgnperiode inddrages, således at frihedsperioderne på begge sider af den pålagte tjeneste ikke opfylder længden for en kort fridøgnperiode på 35 (32) timer, regnes tjenesten for mindst 2 x 6 timer.

*BEMÆRKNINGER:*

*Efter bemærkningerne til § 5 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der gives de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende fridøgn (ugentlig hviletid), hvis man fraviger bestemmelserne om fridøgn.*

*Dette medfører, at der skal ske afspadsering, hvis en fridøgnperiode bliver kortere end 35 (32 timer).*

*Den kompenserende fridøgnperiode skal ikke nødvendigvis have nøjagtig samme længde som den inddragne. Den kompenserende skal blot have en længde på mindst 35 (32) timer (alternativt 24 timer, hvis det sker som en sammenlægning af flere fridøgnperioder).*

**\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. oktober 2018**

*Stk. 2.*

For fridøgnperioder, hvori der sker indgreb med et kortere varsel end 14 døgn, betales et tillæg på 452,48 kr. (31-03-2000 niveau) **(med virkning fra 1. oktober 2018 608,18 kr. (31. marts 2018 niveau))** pr. gang.

Dette gælder ikke for afløsningspersonale.

*Stk. 3.*

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste.

I sådanne tilfælde gælder de almindelige bestemmelser om overarbejde, dvs. opgørelse pr. påbegyndt halve time.

Foranstående forudsætter, at fridøgnperiodens minimumslængde (55 henholdsvis 35 (32) timer) overholdes.

## § 15. FRIHEDSPERIODER PÅ 24 TIMER ELLER MERE

### *Stk. 1.*

Sker der indgreb i en frihedsperiode på 24 timer eller mere, som ikke er omfattet af § 7, stk. 2-4, § 14 eller § 4, stk. 4-10, med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres som overarbejde.

Medmindre der er tale om forlængelse af en forudgående tjeneste, jf. stk. 3, regnes den nævnte tjeneste for mindst 6 timer.

### *BEMÆRKNINGER:*

*Bestemmelsen omfatter skemalagte frihedsperioder på 24 timer eller mere, der ikke er ugentlige fridøgnsprioriteter eller søgnehelligdagsfrihed, men skemalagte "arbejdsfrie dage" eller "stregdage".*

### *Stk. 2.*

Bestemmelsen i stk. 1 gælder kun for fuldtidsansatte.

For deltidsansatte gælder, at ved tilkald til ekstra tjeneste på en arbejdsfri dag på 24 timer eller mere med et varsel på mindre end 24 timer, indgår denne tjeneste i arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer.

### *Stk. 3.*

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste.

Sådant overarbejde honoreres efter de almindelige bestemmelser for overarbejde, dvs. opgørelse pr. påbegyndt halve time.

## § 16. ANDRE FRIHEDSPERIODER, DER IKKE ER OMFATTET AF § 4, STK. 4-10, § 7, STK. 2-4, § 14 OG § 15

Tilkald til tjeneste i frihedsperioder, der ikke er omfattet af § 4, stk. 4-9, § 7, stk. 2-4, § 14 og § 15, honoreres som for overarbejde, dog mindst for 3 timer.

For flere tilkald inden for 3 timer, betales kun for 3 timer.

For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

### *BEMÆRKNINGER:*

*Der henvises til bemærkningerne til § 12 om afspadsering og hviletid.*

## KAPITEL 5. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD

### § 17. RÅDIGHEDSTJENESTE FRA VAGTVÆRELSE

*Stk. 1.*

I forlængelse af normaltjeneste, jf. § 5, stk. 1-2, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste fra vagtværelse.

*BEMÆRKNINGER:*

*Bestemmelsen betyder, at for fuldtidsansatte skal tjenesten forud for rådighedstjenesten være af den i § 5, stk. 1-2 angivne minimumslængde.*

*Stk. 2.*

Rådighedstjeneste fra vagtværelse indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1 times rådighedstjeneste = 3/4 time.

*BEMÆRKNINGER:*

*Vagtværelser bør opfylde nedenstående minimumskrav:*

*Et vagtværelse skal være forsynet med sove-, læse- og skriveplads samt skabsplads efter tidssvarende standard. Desuden skal vagtværelset være forsynet med telefon. Vagtværelset må ikke om dagen benyttes til andre formål, og værelset samt skabe skal være aflåselige. Toilet skal være let tilgængeligt, og der skal gives lettest mulig adgang til bad på institutionen. Endvidere skal der være adgang til tekøkken og køleskab.*

*I forbindelse med projektering af nye vagtværelser forudsættes det, at disse vagtværelses standard er ensartet for personalegrupper, som pålægges rådighedstjeneste fra vagtværelse på samme institution.*

### § 18. RÅDIGHEDSTJENESTE FRA BOLIG

*Stk. 1.*

I forlængelse af normaltjeneste, jf. § 5, stk. 1-2, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste fra bopæl.

*BEMÆRKNINGER:*

*Bestemmelsen betyder, at for fuldtidsansatte og deltidsansatte med 30 timer eller mere ugentligt skal tjenesten forud for rådighedstjenesten være af den i § 5, stk. 1-2 angivne minimumslængde.*

*Stk. 2.*

Rådighedstjeneste fra bopæl indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1 times rådighedstjeneste = 1/3 time.

*Stk. 3.*

Ubelastet rådighedstjeneste fra bopæl - svarende til en tjenesteværdi på gennemsnitligt 6 timers normaltjeneste ugentlig pr. ansat - kan efter aftale mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/-personaleorganisationen afvikles med betaling. Betalingen udgør den omregnede værdi til normaltjeneste. For timer, der ligger ud over den samlede tjenesteværdi for en fuldtidsansat i normperioden, tillægges der 50 %.

*BEMÆRKNINGER:*

*I forbindelse med rådighedstjeneste fra bopæl vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til transport ved tilkaldelse.*

*Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform (f.eks. godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi e.l.).*

*Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet.*

*Ved tilkald til institutionen under rådighedstjeneste fra bolig i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet.*

*Transporten skal foregå under betryggende forhold.*

## § 19. TILKALD TIL EFFEKTIV TJENESTE

*Stk. 1.*

Under rådighedstjeneste har de ansatte pligt til at give møde omgående efter tilkaldelse.

*Stk. 2.*

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjeneste opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Den således opgjorte tilkaldstid honoreres med betaling eller afspadsring med tillæg af 50 %, idet der sker reduktion med den tid, der i forvejen er medregnet, det vil sige henholdsvis 3/4 og 1/3 time pr. times rådighedstjeneste.

*BEMÆRKNINGER:*

*Der kan på hverdage finde påregnelige tilkald ("opkald") sted i slutningen af rådighedstjenester.*

*Sådanne tilkald kan højst have en varighed af 2 timer og kan tidligst påbegyndes kl. 06 og skal være afsluttet senest kl. 09.*

*Der kan ikke planlægges normaltjeneste i forlængelse af påregnelige opkald, hvis rådighedstjenesten minus påregneligt opkald derved bliver kortere end 8 timer.*

*Stk. 3.*

Bestemmelserne i § 11, stk. 4-5 og § 11, stk. 8 gælder også for tilkaldstimer.

## § 20. DØGNVAGTER

*Stk. 1.*

På dage, hvor der ikke er fuld normaltjeneste, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste i et fuldt døgn.

*Stk. 2.*

Døgnvagter indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med følgende værdier:

- |                                      |                    |
|--------------------------------------|--------------------|
| 1) Rådighedstjeneste fra bopæl       | 1 døgn = 14 timer. |
| 2) Rådighedstjeneste fra vagtværelse | 1 døgn = 20 timer. |

*Stk. 3.*

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søndags-/søgnehelligdagsdøgn, ydes den i § 11, stk. 4 omtalte frihed for mindst 8 timers normaltjeneste.

*Stk. 4.*

Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt opgøres som i § 19, stk. 2, bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de i § 20, stk. 2 angivne timetal.

*Stk. 5.*

Bestemmelserne i § 11, stk. 4-5 og § 11, stk. 8 gælder også for tilkaldstimer under døgnvagt.

## § 21. EKSTRA RÅDIGHEDSTJENESTE

*Stk. 1.*

Pålægges en ansat ekstra rådighedstjeneste, omregnes denne til normaltjeneste og honoreres som overarbejde under iagttagelse af bestemmelserne i § 7, stk. 2-4 og § 14.

*Stk. 2.*

Ved tilkald i forbindelse med ekstra rådighedstjeneste, forhøjes reduktionen, jf. § 19, stk. 2, med 50 %.

## KAPITEL 6. TIMELØNNENE

### § 22. ARBEJDSSTID M.V.

#### *Stk. 1*

Følgende bestemmelser i aftalen finder tilsvarende anvendelse for timelønnede, bortset fra de ved de i overenskomstens (OK [32.38.1](#)) § 1A, stk.1, nr. 10, nævnte skoler:

|                |                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| § 2.           | Gældende aftaler.                                                                                                                                                                                                    |
| § 3.           | Tjenestetyper.                                                                                                                                                                                                       |
| § 6.           | Tjenestens placering (kun stk. 4).                                                                                                                                                                                   |
| § 5, stk. 3.   | Delt tjeneste.                                                                                                                                                                                                       |
| § 4, stk. 1-3. | Ugentlig arbejdstid.                                                                                                                                                                                                 |
| § 5, stk. 1-2. | Daglig arbejdstid.                                                                                                                                                                                                   |
| § 8.           | Pauser.                                                                                                                                                                                                              |
| § 11, stk.1.   | Anvendes i forhold til definitionen af aften- og natperioden; men ikke i forhold til retten til afspadsering/betaling, jf. § 10. Timelønnen i aften-/nattjeneste beregnes som anført i de respektive overenskomster. |
| § 11, stk. 4.  | Søndagsgodtgørelse, men ikke helligdagsgodtgørelse, jf. § 24.                                                                                                                                                        |
| § 11, stk. 5-7 | Lørdags-/mandagstjeneste.                                                                                                                                                                                            |
| § 11, stk. 8.  | Tjeneste mellem kl. 17 og 06.                                                                                                                                                                                        |
| § 12.          | Overarbejde.                                                                                                                                                                                                         |
| §§ 17-21.      | Rådighedstjeneste.                                                                                                                                                                                                   |

### § 23. FRIDØGN

#### *Stk. 1*

Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, f.eks. under aften- og nattjeneste.

### § 24. SØGNEHELLIGDAGE

#### *Stk. 1.*

Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved samme institution i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagte fridøgn, jf. § 23) 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 (dagtjeneste) timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

#### *Stk. 2.*

Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved institutionen mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for søgnehelligdagen, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen

(kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 100 % af (dagtjeneste)timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

*Stk. 3.*

Der kan ikke samtidig med søgnehelligdagstillæg gives betaling efter § 11, stk. 4 (søn- og helligdagstillæg).

*BEMÆRKNINGER:*

*Der er alene foretaget en forenkling af tidligere bestemmelser om betaling til timelønnede for arbejde på søgnehelligdage.*

*For pædagoger ved de under overenskomstens § 1, stk. 1, nr. 10, nævnte skoler, gælder i stedet bestemmelserne i protokollat nr. 5 til overenskomsten.*

## § 25. ANNULLERING AF AFTALT TJENESTE

*Stk. 1*

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anviser 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 dag.

## KAPITEL 7. ØVRIGE BESTEMMELSER

### § 26. KONVERTERING TIL ÅRLIGT ULEMPETILLÆG

*Stk. 1*

Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg gælder (OK [11.17.1](#)).

### § 27. PENSION

*Stk. 2.*

Følgende særydelser er pensionsgivende:

- Effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06, jf. § 11, stk. 8.

**\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. april 2019**

*Stk. 3.*

Det samlede bidrag, hvoraf egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag, udgør 3 % (**6,42 % med virkning fra 1. april 2019**) af de pensionsgivende løndele i stk. 1.

*Stk. 4.*

Pensionsbidraget indbetales til den pensionskasse, som der i forvejen indbetales pensionsbidrag til.

Hvis den ansatte ikke opfylder betingelserne for at blive omfattet af en pensionsordning efter overenskomsten/aftalen, indbetales der heller ikke pensionsbidrag efter stk. 1 og 2.

§ 28. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Aftalen træder, hvor intet andet er anført, i kraft den **1. april 2019**.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2021**.

*Stk. 3.*

Indtil der indgås en ny aftale, sker regulering af de i aftalen nævnte særlige ydelser på grundlag af det på aftalens sidste gyldighedsdag gældende regulativ om tjenestemandslønninger m.v.

København, den 2. april 2019

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For SOCIALPÆDAGOGERNE:

Benny Andersen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Mogens Bech Madsen

/ Lis Bjørnstad

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:

Ellen Lykkegård

## PROTOKOLLAT NR. 1 - KLIENTLEDSAGELSE

Der er mellem aftalens parter enighed om følgende bestemmelser i forbindelse med klientledsagelse:

1. Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbagerejse imellem kl. 22 og 08 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.
2. Arbejdsfri ophold.
  - a) Arbejdsfri ophold uden for hjemstedet på indtil 2 timer (hvis den overvejende del af opholdet falder i tiden kl. 21-06 indtil 3 timer) medregnes fuldt ud.
  - b) Såfremt det arbejdsfri ophold uden for hjemstedet er af længere varighed end anført i litra a), men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.
  - c) I øvrigt medregnes arbejdsfri ophold ikke.
3. I forbindelse med klientledsagelse ydes time- og dagpenge efter de for regionens tjenestemænd gældende regler.

### *BEMÆRKNINGER:*

*Såvel hen- som tilbagerejse medregnes fuldt ud i arbejdstiden. Strækker rejsetiden sig ud over den for den ansatte gældende normale daglige arbejdstid (fuldtidsbeskæftigede), honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.*

*Strækker klientledsagelsen sig ud over 12 timer (inkl. tilbagerejseperioden), refunderes dokumenterede udgifter til fortæring i rimeligt omfang i stedet for time- og dagpenge.*

## PROTOKOLLAT NR. 2. - UNDERVISNING

1. For undervisning, der er omfattet af en godkendt undervisningsplan, regnes 1 undervisningstime lig 1 3/4 normal arbejdstime. Hvor undervisningen undtagelsesvis overstiger 14,8 undervisningstimer pr. uge, regnes undervisningstimerne fra 14,8 til 22,2 lig 1 1/2 normal arbejdstime.

*BEMÆRKNINGER:*

*Bestemmelsen gælder kun ved døgninstitutioner med egen skole for børn og unge, jf. § 67, stk. 1 og 3 i lov om social service.*

2. For pædagoger, der er ansat i helhedstilbud (integreret skole-/fritidstilbud) for børn og unge med betydelig og/eller varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, og som deltager med socialpædagogisk bistand i undervisningen, skal der være et hensigtsmæssigt forhold mellem tildelte opgaver og den tid, pædagogen/teamet har til rådighed for varetagelsen af det tillagte arbejde. Der skal ved udarbejdelse af arbejdsplanen tages højde for, at pædagogen/teamet får mulighed for at forberede opgaver, hvor forberedelse er nødvendig til løsning af opgaven, idet det er forudsat, at de tildelte opgaver kan løses inden for den hertil afsatte tid.



REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

ORGANISATIONERNE I DEN  
PÆDAGOGISKE BRANCHE:

FOA – FAG OG ARBEJDE  
SOCIALPÆDAGOGERNES  
LANDSFORBUND  
FAGLIGT FÆLLES FORBUND (3F)  
DANSK METAL

FÆLLESAFTALE OM LOKAL LØNDANNELSE

---

2015

## Indholdsfortegnelse

|                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE.....                                                                            | 4  |
| § 1. OMRÅDE .....                                                                                            | 4  |
| KAPITEL 2. LØNMODEL .....                                                                                    | 4  |
| § 2. LØNMODEL .....                                                                                          | 4  |
| KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE .....                                                                       | 6  |
| § 3. PENSION .....                                                                                           | 6  |
| § 4. UDDANNELSE .....                                                                                        | 7  |
| KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE .....                                                                 | 8  |
| § 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE.....                                                                              | 8  |
| § 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE.....                                                                   | 8  |
| § 7. DELEGATION AF FORHANDLINGS- /AFTALEKOMPETENCE.....                                                      | 11 |
| § 8. LØNSTATISTIK.....                                                                                       | 11 |
| § 9. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE.....                                                                      | 12 |
| § 10. UDMØNTNINGGARANTI.....                                                                                 | 12 |
| § 11. GENNEMSNITSLØNGARANTI .....                                                                            | 12 |
| KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen .....                                                                            | 12 |
| § 12. AFTALEPARTER.....                                                                                      | 12 |
| § 13. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER .....                                                                         | 12 |
| § 14. FORHÅNDSAFTALER .....                                                                                  | 13 |
| § 15. BEGRUNDELSER.....                                                                                      | 13 |
| KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM<br>FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN SAMT RESULTATLØN ..... | 13 |
| § 16. FUNKTIONSLØN .....                                                                                     | 13 |
| § 17. KVALIFIKATIONSLØN .....                                                                                | 14 |

|                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| § 18. RESULTATLØN .....                                                                                     | 14 |
| KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER .....                                                                  | 15 |
| § 19. TVISTER OM PROCEDUREAFTALER .....                                                                     | 15 |
| § 20. RETSTVISTER .....                                                                                     | 15 |
| § 21. INTERESSETVISTER .....                                                                                | 15 |
| KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM<br>FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN .....               | 17 |
| § 22. FUNKTIONSLØN .....                                                                                    | 17 |
| § 23. KVALIFIKATIONSLØN .....                                                                               | 17 |
| KAPITEL 9. OVERGANG TIL LOKAL LØNDANNELSE FOR<br>TJENESTEMÆND .....                                         | 17 |
| § 24. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND OG<br>REGLEMENTSANSATTE .....                                | 17 |
| KAPITEL10. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV .....                                                             | 18 |
| § 25. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE .....                                                                     | 18 |
| BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM .....                                                                | 19 |
| BILAG 2. LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER .....                                                           | 23 |
| BILAG 3. FÆLLESERKLÆRING AF 13. FEBRUAR 1998 OM<br>GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER ..... | 25 |
| BILAG 4. RESULTATLØN .....                                                                                  | 28 |

## KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE

### § 1. OMRÅDE

#### Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale

#### Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilken regionerne indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtigelser, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale.

Selvejende institutioner omfattes af den regionale udmøntningsgaranti, når den selvejende institution er omfattet af overenskomster indgået af Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN), hvor der er aftalt lokal løndannelse.

#### *BEMÆRKNING:*

*De selvejende dag- og/eller døgninstitutioner er omfattet af aftalen, og det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler for institutionen afklares mellem regionsrådet og bestyrelsen for den pågældende selvejende dag- og/eller døgninstitution.*

## KAPITEL 2. LØNMODEL

### § 2. LØNMODEL

#### Stk. 1.

Lønmodellen består af følgende elementer:

#### *1. Grundløn*

Grundløn er aftalt mellem de centrale aftale- og overenskomstparter for den enkelte stillingsgruppe eller en flerhed af stillingsgrupper. Grundlønnen gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.

#### *2. Funktionsløn*

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

Funktionsløn kan aftales på lokalt og/eller centralt niveau. Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

### 3. Kvalifikationsløn

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

Kvalifikationsløn kan aftales på lokalt og/eller centralt niveau. Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

### 4. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål enten af kvantitativ eller kvalitativ karakter, jf. bilag 4.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til personalegrupper eller enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som et engangsbeløb eller som midlertidigt tillæg.

#### *BEMÆRKNING TIL PKT. 1 - 4:*

*Grundlønsmodellen har især med hensyn til funktionsløn og kvalifikationsløn fået en forskellig udformning på de forskellige overenskomstråder, hvorfor der tillige henvises til den enkelte overenskomst. I den enkelte overenskomst kan der være peget på vejledende og/eller obligatoriske kriterier for det konkrete område.*

*For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til lokal løndannelse (funktions- og/eller kvalifikationsløn) henvises til bilag 7 til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (OK [11.06.1](#)) og bilag 6 til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (OK [11.06.2](#)).*

*Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan f.eks. også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.*

### Stk. 2.

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn procentreguleres med generelle lønforbedringer og som udgangspunkt med samme procent. Uregulerede tillæg – herunder for særlige kommunegrupper – undtages fra generelle lønforbedringer.

#### *BEMÆRKNING:*

*Der henvises til aftaler om lønninger for regionalt ansatte (OK [21.03.1](#).)*

## KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE

### § 3. PENSION

#### *Stk. 1.*

Til overenskomstansatte ydes funktionsløn og kvalifikationsløn som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Resultatløn ydet i form af engangsbeløb og tillæg er ikke-pensionsgivende, medmindre andet er aftalt.

#### *Stk. 2.*

For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter a, b eller c. For reglementsansatte gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter a eller c:

- a) Oprykning til et løntrin, eller
- b) indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen således, at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin inkl. tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (uden tillæg), eller
- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

#### *BEMÆRKNING TIL STK. 1 OG STK. 2.*

*Funktions- og kvalifikationstillæg, 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 aftaler om funktions- og kvalifikationsløn, der er ydet som ikke pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.*

*Hvis der til tjenestemænd og reglementsansatte ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke pensionsgivende tillægsmasse udgør 3.800 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau) etableres for tjenestemænd en pensionsordning, jf. pkt. a-c. For reglementsansatte etableres en pensionsordning jf. punkt a eller c.*

*Resultatløn er normalt ikke pensionsgivende. I relation til at resultatløn normalt ikke er pensionsgivende, er der ikke påtænkt en indskrænkning af den hidtidige adgang til at yde pensionsgivende lønforbedringer af rationaliseringsgevinster.*

*BEMÆRKNING TIL STK. 2:*

*Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgås efter enten a, b eller c.*

*BEMÆRKNING TIL STK. 2, PKT. B:*

*Ved fastsættelse af nærmest liggende løntrin rundes der op eller ned til det nærmest liggende løntrin.*

*BEMÆRKNING TIL STK. 2, PKT. C:*

*Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.*

*Stk. 3.*

Lokal løndannelse kan anvendes til udbygning og etablering af pensionskasse /pensionsforsikringsbaserede pensionsordninger. Ved pensionsforbedringer forudsætter de centrale aftaleparter, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

For tjenestemænd kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om supplerende pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension (OK [11.25.1](#)).

#### § 4. UDDANNELSE

*Stk. 1.*

Midler til uddannelsesformål kan anvendes til fuld eller delvis løn og lønsupplement eller pensionsindbetaling i forbindelse med bevilget efter- og videreuddannelse, herunder orlov til deltagelse i uddannelse. Midler til uddannelsesformål kan herudover anvendes til dækning af udgifter til transport, kursusafgifter, lærebøger mv. Midler afsat til uddannelsesformål kan ikke anvendes i forbindelse med grunduddannelse.

*BEMÆRKNINGER:*

*I forbindelse med de særlige muligheder for anvendelse af lokal løndannelse ved efter-/videreuddannelse og orlov til deltagelse i uddannelse kan arbejdsgiverbetalt uddannelse hjemlet særskilt i aftale/overenskomst dog ikke finansieres via lokal løndannelse.*

*Stk. 2.*

Forhandlinger om afsættelse af midler under de forskellige uddannelser afvikles i overensstemmelse med §§ 5 - 6 og §§ 11-14. Der kan indgås aftale om hvilke midler, der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsens form.

*BEMÆRKNINGER:*

*De overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelsesindsatsen kan som hidtil drøftes inden for rammerne af MED-systemet.*

*Spørgsmålet om, hvilke konkrete ansatte, der skal på hvilke uddannelser, og hvornår er ikke aftalestof, men fastlægges af regionen. Voksenuddannelse betragtes også som efteruddannelse.*

*Anvendelse af lokal løndannelse til uddannelsesformål forudsættes at supplere eksisterende uddannelsesbudgetter. Det vil således være i strid med aftalens forudsætninger at nedsætte uddannelsesbudgettet alene med den begrundelse, at uddannelsesområdet tilføres midler fra lokal løndannelse.*

## KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE

### § 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE

Regionen kan fremlægge sin overordnede lønpolitik med henblik på en årlig drøftelse i det øverste medindflyddelses- og medbestemmelsesudvalg.

Der føres endvidere lønpolitiske drøftelser samlet med organisationerne i den pædagogiske branche.

I drøftelserne med organisationerne i den pædagogiske branche indgår blandt andet drøftelser af, hvilke løn- og personalepolitiske kriterier og elementer, der hensigtsmæssigt kan dækkes af henholdsvis forhåndsaftaler og/eller ved konkrete aftaler, herunder ved aftaler på decentralt niveau.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Med samlet forstås de relevante organisationer i forhold til regionen.*

*Der henvises til MED-håndbogen, parternes fælles vejledningstekst til § 9, stk. 3 og bemærkningen til § 15 stk. 3, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.*

### § 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE

#### *Stk. 1.*

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.

#### *Stk. 2.*

Som led i de årlige lønforhandlinger føres der samlet med organisationerne i den pædagogiske branche drøftelser om at indgå en eller ændre en allerede indgået procedureaftale om tidsfrister og regler for afvikling af de lokale forhandlinger.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Med samlet forstås de relevante organisationer i forhold til regionen.*

#### *Stk. 3.*

Det forudsættes, at de i § 5 nævnte lønpolitiske drøftelser samt drøftelser om at indgå en eller ændre en allerede indgået procedureaftale foretages samtidigt, medmindre andet aftales lokalt mellem regionen og organisationerne i den pædagogiske branche samlet.

*Stk. 4.*

Den lokale procedureaftale forudsættes som minimum at indeholde oplysninger/bestemmelser om følgende:

1. Regionens henholdsvis organisationernes angivelse af, hvem der er bemyndigede til at indgå lønaftaler
2. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger
3. Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer m.v.
4. De oplysninger, der skal udveksles i forbindelse med forhandlingerne under pkt. 2 og 3
5. Formidling af aftaleresultater
6. Opsigelse af en procedureaftale.

*Stk. 5.*

Såfremt der fra arbejdsgiverside sker delegation/decentralisering af forhandlings/aftaleretten til decentralt niveau (fx distrikts/område/arbejdsplads-/institutionsniveau), forudsættes den lokale procedureaftale også at indeholde oplysninger/bestemmelser om følgende:

7. Hvorledes organisationernes aftaleret kan udøves, såfremt denne ikke (kan) delegeres til en på institutionen/arbejdspladsen valgt tillidsrepræsentant.
8. Hvordan lokale uenigheder løses/håndteres.

*Stk. 6.*

Såfremt der ikke kan opnås enighed med organisationerne i den pædagogiske branche om indgåelse af en aftale om tidsfrister og regler for afvikling af de lokale forhandlinger, jf. stk. 3, kan en sådan uenighed forsøges løst efter § 19.

*Stk. 7.*

I det omfang, der ikke opnås enighed om en procedureaftale, gælder følgende:

1. Der forhandles efter stk. 1.
2. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

*BEMÆRKNINGER:*

*Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.*

3. Hvis en af parterne fremsætter krav, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

*BEMÆRKNINGER:*

*Opmærksomheden henledes på, at sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.*

4. Lønforholdene for den enkelte ansatte i regionen skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende

ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

Stk. 8.

Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

*BEMÆRKNINGER:*

*Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt efter bestemmelsen i stk. 2 eller 7.*

*I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af lokal løndannelse skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen. Hvis dette ikke af praktiske grunde er muligt, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:*

- 1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene*
- 2. Der kan kun udbetales grundløn samt centralt aftalte løndelev*
- 3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en acontoløn*
- 4. Der kan udbetales en acontoløn svarende til regionens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.*

*Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 21.*

Stk. 9.

Såvel regionen som (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

*BEMÆRKNINGER TIL STK. 1-9:*

*Af § 2, stk. 4, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 4, i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Hvis de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.*

*Af § 2, stk. 3, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 3, i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret. Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelse og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.*

*Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.*

*Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan fx udføres på forskellige forvaltningsområder i regionen, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den regionale løsning af opgaven.*

*Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i lokal løndannelse, men alle former for arbejdsvederlag.*

**BEMÆRKNINGER TIL §§ 5 og 6:**

*Det er forudsat, at såvel den lønpolitiske drøftelse som procedureaftalen giver mulighed for løsninger, der er tilpasset de enkelte personalegrupper, arbejdsområder, institutionstyper m.v. i regionen.*

*Ovenstående kan ske selvstændigt for et forvaltningsområde eller lignende.*

## § 7. DELEGATION AF FORHANDLINGS- /AFTALEKOMPETENCE

Såfremt der fra arbejdsgiverside sker delegation/decentralisering af forhandlings/aftale retten til decentralt niveau (fx distrikts/område/arbejdsplads-/institutionsniveau) forudsættes det, at der i den lokale procedureaftale er skabt klarhed om følgende forhold, der har betydning for de decentrale parter løsning af forhandlingsopgaven:

1. at principperne for den lokale lønøkonomi på institutionsniveauet er åben og kendt for de lokale parter,
2. hvilke løn- og personalepolitiske kriterier og elementer, der kan og bør inddrages i de lokale forhandlinger (jf. ovf. om den lønpolitiske drøftelse),
3. hvilke initiativer der evt. skal foretages for, at de lokale parter er uddannet til at varetage forhandlingsopgaverne.

**BEMÆRKNINGER:**

*Der er enighed mellem parterne om, at det er væsentligt for varetagelse af den lokale løndannelse, at der er skabt den fornødne klarhed om de ovenfor nævnte forhold, men der er ikke krav om, at der skal indgås aftale herom.*

## § 8. LØNSTATISTIK

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger gælder (OK [11.20.04](#))

## § 9. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE

### Stk. 1.

Der er i hele perioden midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 1 (råderumspapiret).

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn, som kan aftales anvendt lokalt. Der er ikke centralt fastsat et loft for anvendelse af midler til lokal løndannelse.*

*Den samlede virkning af de enkelte regioners dispositioner omkring lokal løndannelse er helt afgørende for størrelsen af de generelle lønstigninger, der udmøntes pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere "aktivt" i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.*

## § 10. UDMØNTNINGSGARANTI

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder (OK [11.20.03](#))

## § 11. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Aftale om gennemsnitsløngaranti gælder (OK [11.20.05](#)).

## KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen

### § 12. AFTALEPARTER

Aftale om anvendelse af lokale løndannelse indgås mellem regionsrådet/den selvejende institution, herunder de hertil bemyndigede og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at den ansatte ikke er medlem af en personaleorganisation.*

*Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede organisation (den organisation, der har underskrevet overenskomsten).*

### § 13. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER

(Lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer kan aftale med regionen, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer samt andre organisationer omfattet af tilsvarende aftaler om lokal løndannelse og regionen. Sådanne forhandlingsfællesskaber

kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

#### § 14. FORHÅNDSAFTALER

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

*BEMÆRKNINGER:*

*Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere ansatte udfører en af forhåndsaftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de ansatte, der hidtil har udført funktionen/opgaven. I den enkelte overenskomst/aftale kan der være angivet mere præcise retningslinier for indgåelse af forhåndsaftaler.*

#### § 15. BEGRUNDELSER

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

*BEMÆRKNINGER:*

*En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder, jf. bemærkningen til § 6.*

*Protokollat af den 4. november 1998 til Aftale om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) (OK [11.21.1](#)) præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til lokal løndannelse.*

### KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN SAMT RESULTATLØN

#### § 16. FUNKTIONSLØN

*Stk. 1.*

Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

*BEMÆRKNINGER:*

*Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (f.eks. forhåndsaftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat.*

*Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.*

Stk. 2.

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaftaler.

**BEMÆRKNINGER:**

*Opmærksomheden henledes på, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.*

Stk. 3.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd og reglementsansatte.

## § 17. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Lokale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

**BEMÆRKNINGER:**

*De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.*

Stk. 2.

Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

**BEMÆRKNINGER:**

*Et eksempel kan være stillingsskift inden for regionen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.*

Stk. 3.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd og reglementsansatte.

## § 18. RESULTATLØN

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

## KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER

### § 19. TVISTER OM PROCEDUREAFTALER

#### Stk. 1.

Hvis en af parterne i den lokale procedureaftale finder, at den anden part ikke efterlever aftalen, skal der rettes henvendelse til den anden part herom.

#### Stk. 2.

Såfremt der ikke inden for 21 dage er taget initiativ til at løse tvisten, kan sagen indbringes for overenskomstens parter med henblik på at løse tvisten.

#### Stk. 3.

Aftalens parter er enige om, at tvistigheder om lokalt indgåede procedureaftaler ikke bør gøres til genstand for behandling i henhold til Hovedaftalerne.

### § 20. RETSTVISTER

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/Fællesaftale om lokal løndannelse med en forhandlingsberettiget organisation, behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/region henvendelse til den relevante arbejdsgiverpart med henblik på afholdelse af forhandling mellem RLTN og den pågældende organisation. Hvis enighed ikke kan opnås behandles retstvisten efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.*

*En eventuel afgørelse i en retstvist mellem RLTN og en organisation har bindende virkning for samtlige de underskrivende parter.*

### § 21. INTERESSETVISTER

#### Stk. 1.

I den region, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

#### Stk. 2.

Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i stk. 1.

#### Stk. 3.

Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem RLTN og

den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterers løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

**BEMÆRKNINGER:**

*Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (fase 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i fase 3 så vidt muligt skal findes en løsning.*

**Stk. 4.**

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 6 medlemmer – 3 medlemmer som udpeges blandt de organisationer, der er omfattet af denne aftale og 3 medlemmer, som udpeges af RLTN.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i stk. 4, 1. afsnit, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Afgørelse efter denne bestemmelse kan endvidere ske i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse.

**Stk. 5.**

Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) organisation(er) i den pædagogiske branche kan der aftales en anden model for løsning af interesseløst, der erstatter stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesseløst vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseløst.

**BEMÆRKNINGER:**

*For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse, jf. stk. 1-5, henvises til bilag 2.*

**Stk. 6.**

Hvis interesseløsten drejer sig om de generelle forudsætninger for anvendelse af lokal løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem organisationerne i den pædagogiske branche i forening og RLTN.

**BEMÆRKNINGER:**

*Henvendelse sendes af praktiske grunde til RLTN samt den organisation tvisten vedrører. Organisationen har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.*

*Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.*

*For tjenestemænd og reglementsansatte følges proceduren i stk. 1-5, hvis der er aftalt en grundløn. Hvis der ikke er aftalt en grundløn, følges proceduren i tjenestemandregulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.*

*Retsstillingen for tjenestemænd og reglementsansatte er i øvrigt uændret.*

## KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN

### § 22. FUNKTIONSLØN

#### *Stk. 1.*

Centrale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

#### *Stk. 2.*

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringer var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion.

#### *Stk. 3.*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd og reglementsansatte.

### § 23. KVALIFIKATIONSLØN

#### *Stk. 1.*

Centrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

#### *Stk. 2.*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd og reglementsansatte.

## KAPITEL 9. OVERGANG TIL LOKAL LØNDANNELSE FOR TJENESTEMÆND

### § 24. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND OG REGLEMENTSANSATTE

#### *Stk. 1.*

Ved tjenestemænds og reglementsansattes overgang til lokal løndannelse sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin. Det forudsættes, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. bevares.

*Stk. 2.*

Tjenestemandens/den reglementsansattes pension beregnes efter det løntrin, pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, jf. dog § 3, stk. 2 pkt. b. En tjenstemands/reglementsansats pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden/den reglementsansatte ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensionstidspunktet.

*Stk. 3.*

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt før den 1. juni 2002, jf. bemærkning til § 3, stk. 2, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

## KAPITEL 10. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV.

### **\*\*NYT\*\***

#### § 25. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE

*Stk. 1.*

Aftalen har – hvor intet andet er anført – virkning fra **den 1. april 2015**.

*Stk. 2.*

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2018**. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 17. august 2016

FOR REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

FOR FOA - FAG OG ARBEJDE:

Mogens Bech Madsen

/ Asbjørn Andersen

FOR SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:

Kaj Frederiksen

FOR FAGLIGT FÆLLES FORBUND (3F):

Ellen K. Lykkegård

FOR DANSK METAL:

Niels Jeppesen

**\*\*NYT\*\***

## BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

### **Indledning**

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i regionerne.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

#### *Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger*

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder, f.eks. ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, udvikling, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet.

Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

#### *Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig*

Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt.

Der bør være sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens/den enkelte ansattes løn og opgaveløsning/kvalifikationer.

De lokale parter, herunder TR, har ansvar for at sikre effektive og gode forhandlingsprocesser samt for, at lokal løndannelse kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

#### *Lokal løndannelse i tilbageblik*

Ved indførelsen af lokal løndannelse – dengang kaldet ny løn – aftalte overenskomstparterne bl.a. at afkorte eller fjerne hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb i de gamle overenskomster. De derved frigjorte midler udgjorde en ”startkapital” til lokal løndannelse. De variationer, der er i dag i andelen af lokal løndannelse mellem personalegrupperne, afspejler bl.a. forskelle i den oprindelige startkapital.

Ud over startkapitalen, har overenskomstparterne i perioden 1997-2010 centralt aftalt at afsætte midler til lokal løndannelse som en del af overenskomstresultatet – den såkaldte forlodsfinansiering. I perioden 2006-2010 var den centralt aftalte forlodsfinansiering forskellig mellem personalegrupperne. De lokale aftaleparter anvendte den centralt aftalte forlodsfinansiering til at indgå konkrete lønaftaler for enkelte ansatte/grupper af ansatte.

Som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008 var regionerne forpligtet til, jf. aftalen om udmøntningsgaranti, at dokumentere over for de faglige organisationer, at der var indgået lokale lønftaler svarende til minimum den aftalte forlodsfinansiering.

Efter 2010 har overenskomstparterne ikke centralt afsat nye midler til lokal løndannelse, og bestemmelserne i udmøntningsgarantiaftalen har derfor ikke været relevante siden.

Selvom der således ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løndannelse i overenskomsterne er der midler til rådighed til lokal løndannelse i regionerne – det såkaldte lokale økonomiske råderum.

#### *Budgettets konsekvenser*

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af det politisk fastlagte budget og den valgte budgetmodel i regionen og på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen i regionen.

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer.

Åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til lokal løndannelse.

#### *MED og lokal lønstatistik*

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED f.eks. beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løndannelse, herunder regionens prioritering af midler til lokal løndannelse.

De lokale parter anvender regionale lønstatistikker i forbindelse med forhandlingerne om lokal løndannelse, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger. Regionen foranlediger, at disse udarbejdes og udveksles i god tid forud for forhandlingerne om lokal løndannelse. Lønstatistikken viser f.eks. størrelsen, andelen og udviklingen af lokal løn som helhed og på personale- og stillingskategorier på institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau.

#### **Det lokale økonomiske råderum**

Den lokale løndannelse sker i dag inden for rammerne af regionernes økonomi.

Overenskomstparterne har ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange midler regionerne kan anvende til lokal løndannelse. Det er ikke centralt aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løndannelse. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Der er allerede midler til lokal løndannelse, som kommer fra startkapitalen ved overgangen til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler, regionerne har anvendt til lokal løndannelse. Nye midler til lokal løndannelse må findes på budgettet, f.eks. gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Hvor mange midler, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i centrale overenskomster og aftaler, lokale forhåndsftaler og konkrete lønftaler i regionen og på arbejdspladsen, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. F.eks. kan der ved overenskomstforhandlingerne centralt være anvendt midler til forventede lokale afledte lønftaler for resten af en personalegruppe.

Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med allerede aftalte midler til lokal løndannelse i regionen anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved forhandlingerne om lokal løndannelse. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode lokale forhandlingsproces.

De ændringer, som kan øge eller mindske det lokale økonomiske råderum ved forhandlingerne om lokal løndannelse, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

A) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnen, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnen, eller omvendt
3. Forhåndsftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
4. Overgangstillæg eller garantilønstillæg, der bortfalder, eksempelvis, hvor en ansat, som i forbindelse med overgang til lokal løn fik aftalt et overgangstillæg, erstattes af ny medarbejder. Tilsvarende sker ved erstatning af en medarbejder, der ydes en individuel løngaranti, som følge af f.eks. kommunalreformen
5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der f.eks. for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønftale
6. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, f.eks. barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrådt medarbejder, står vakant i en periode
7. Central finansiering af afledte lokale effekter<sup>1</sup>

B) Budgetmodel og effektiviseringer

8. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkroner") konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokal løndannelse
9. Mulighed for eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår
10. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenu f.eks. ved et større antal brugere eller omvendt

---

<sup>1</sup> Ved indgåelse af centrale aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønftaler for resten af personalegruppen.

11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i regionen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.
12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatløn, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det lokale økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. De lokale parter skal være opmærksom på, at nogle af ændringerne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, f.eks. vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

### **Betydningen af reguleringsordningen mv.**

Overenskomstparterne har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den regionale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i regionerne er lavere end lønudviklingen i den private sektor – f.eks. som følge af, at andelen af lokal løndannelse er faldet – betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men udmøntet som generelle lønstigninger frem for lokal løndannelse.

Den samlede virkning af, hvor aktivt den enkelte region anvender lokal løndannelse, er derfor helt afgørende for, om lønforbedringer sker som lokal løndannelse i de enkelte regioner eller efterfølgende som centrale lønreguleringer på landsplan. Alle parter har en fælles interesse i, at det lokale økonomiske råderum til lokal løndannelse anvendes aktivt i de enkelte regioner i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Desuden har Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti<sup>2</sup>, der lægger en bund for, hvor lav lønudviklingen for den enkelte personalegruppe kan være. Den samlede virkning af de lokale parters anvendelse og fordeling af lokal løndannelse på personalegrupper, vil således kunne få betydning i forhold til den følgende overenskomstforhandling, hvor garantien i givet fald udløses for de personalegrupper, hvor lønudviklingen i overenskomstperioden har ligget for lavt.

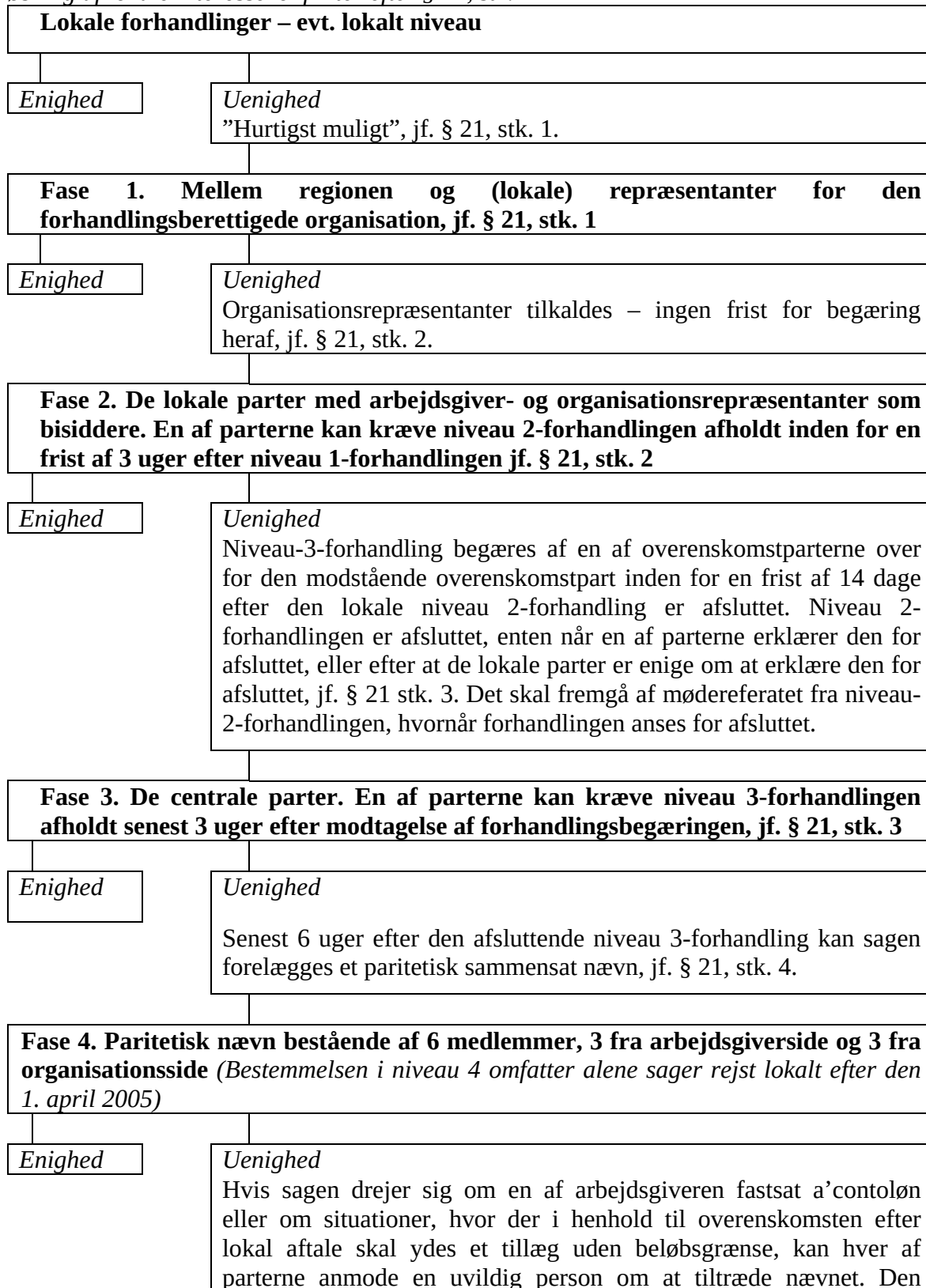
---

<sup>2</sup> Den enkelte personalegruppe er omfattet af en garantilønsgruppe, som typisk omfatter ét eller flere overenskomstråder.

## BILAG 2. LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER

### Model 1

*Løsning af lokale interessekonflikter efter § 21, stk. 1-4*



|                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| pågældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, jf. § 21, stk. 4. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|

## **Model 2**

### *Løsning af lokale interessekonflikter efter § 21, stk. 5*

Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesseløst, der erstatter § 21, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesseløst vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseløst.

### BILAG 3. FÆLLESERKLÆRING AF 13. FEBRUAR 1998 OM GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER<sup>3</sup>

Kommunernes Landsforening  
Amtsrådsforeningen  
Københavns Kommune  
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og  
Overenskomstansatte

De kommunale arbejdsgiverparter og KTO har afholdt drøftelser om gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter.

1. Parterne er enige om, at det er begge parters ansvar, at det nye lønsystem kommer til at fungere. Det er væsentligt, at de lokale parter understøtter alle de nye lønelementer, der har været enighed om at indføre. Det nye lønsystem indeholder mange muligheder for at aftale en kommunal lønprofil, der omfatter såvel grupper af medarbejdere som enkelte medarbejdere.
2. Parterne er enige om, at gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter, som medfører en omfattende decentralisering af løndannelsen, er en kæmpeopgave for kommuner og amter og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, herunder tillidsrepræsentanterne.
3. Det nye lønsystem vil medføre en øget løndannelse decentralt, hvor de lokale parter indgår aftaler om indplacering i det nye lønsystem, og i forskelligt omfang anvender kvalifikationsløn, funktionsløn og resultatløn. Det decentrale forhandlingsystem med aftalefrihed inden for bestemmelserne i rammeaftalen og de kollektive overenskomster tildeles hermed en væsentlig rolle for, at den fremtidige løndannelse sker i overensstemmelse med de fælles intentioner i det nye lønsystem.
4. Med de nye lønformer er der indført en mere fleksibel løndannelse decentralt. Den baseres på en klar sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens eller den enkeltes aflønning og opfyldelse af mål. Lokal løndannelse kan således understøtte udvikling og kvalitet i det arbejde, der udføres, og den enkelte ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet. Det er ikke hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn.
5. Parterne er enige om, at en forsvarlig lokal forhandlingsafvikling er af helt afgørende betydning for en succesfuld indarbejdelse af den lokale løndannelse i den enkelte kommune og det enkelte amt.

---

<sup>3</sup> Denne fælleserklæring fra parterne blev udarbejdet i februar 1998, dvs. 1½ måned før det nye lønsystem trådte i kraft. Parterne er fortsat enige om indholdet i fælleserklæringen. Punkt 7a (vedr. forlodsfinansieringens størrelse) og 7f refererer dog tidsmæssigt til aftale om nye lønformer fra 1997 og 1999. For så vidt angår disse bestemmelser henvises til de gældende regler.

Det kan medføre, at et antal forhandlinger ikke er afsluttet inden 1. april 1998, men vil blive afsluttet i tiden derefter.

Parterne forudsætter samtidig, at man lokalt udfolder bestræbelser for at færdiggøre flest mulige forhandlinger inden 1. april 1998.

Uanset, om de decentrale forhandlinger er afsluttet den 1. april 1998, er der under drøftelser mellem parterne og lønanvisende myndigheder skabt sikkerhed for, at alle får den aftalte løn med virkning fra det nye lønsystems ikrafttræden den 1. april 1998.

6. Parterne er enige om at holde den tættest mulige kontakt med henblik på at tilgodese parternes fælles mål med lønprojektet, også ved politiske udmeldinger, og er i øvrigt enige om at fremhæve følgende intentioner bag og forventninger til lønprojektet:

Målsætningen for lokal løndannelse er ikke at opnå besparelser på lønbudgettet. Ved O.97 er der afsat begrænsede midler i form af en forlodsfinansiering på 0,2% til lokal løndannelse, men der er ikke i aftaler og overenskomster fastlagt et loft for den lokale lønudvikling. Et eventuelt merforbrug indgår i O.99. Midlerne vil gradvist blive større, bl.a. som følge af bortfald af anciennitetsbestemt løn samt ved aftalt finansiering ved fremtidige overenskomstfornyelser. De ansatte kan således forvente en decentral lønudvikling i fremtiden.

- a) Ved overenskomstfornyelsen er det aftalt, at alle nuværende ansatte som minimum sikres bevarelse af hidtidig løn under forudsætning af, at vedkommende bevarer hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad. Hvis hidtidig aflønning for en ansat overstiger lønnen efter de nye kriterier, skal der lokalt aftales tillæg for at dække lønforskellen.
- b) Det nye lønsystem består af 4 elementer (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn):

Grundlønnen er en centralt aftalt varig løndel.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Kvalifikationsløn er som forudsat i rammeaftalen en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales. Varige lønforbedringer kan kun ændres med virkning for den enkelte ansatte ved aftale mellem parterne.

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Resultatløn er typisk en midlertidig løndel.

- c) Ved indgåelse af nye decentrale lønaftaler tages der stilling til, om hidtil ydede lønde, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye lønde, eller om nye lønde lægges til den hidtil aftalte løn. De lokale aftaler skal respektere de pågældende aftaler/overenskomster. Der kan ikke modregnes i overgangstillæg, med mindre det fremgår af pågældende aftale/overenskomst.

- d) Ved indgåelse af nye decentrale aftaler tages der stilling til, om der skal aftales lønreduktion som følge af fremtidige stigninger i grundløn, funktionsløn eller kvalifikationsløn. Det bør indgå i overvejelserne, at det ikke er hensigten at yde dobbeltbetaling for samme funktion/kvalifikation.
  
- e) Oprykning til højere løntrin er altid pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationstillæg er, med mindre andet aftales lokalt, pensionsgivende og reguleres med de generelle lønstigninger.

København, den 13. februar 1998

For Kommunernes Landsforening:  
Søren Andersen

/ Herluf Ibsen

For Amtsrådsforeningen:  
K. Ebbensgaard

/ Per Korshøj

For Københavns Kommune:  
P.O.V.  
Hans Simmelkjær

/ Jan Tønners

For Frederiksberg Kommune:  
Lisbeth Haagensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:  
Poul Winckler

/ Jørgen Holst

## BILAG 4. RESULTATLØN

Resultatløn kan etableres i følgende former:

- a) Kvantitativ effektivisering: Hvor mængden af et produkt/en serviceydelse målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, øget produktion eller mere service uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at de ansatte ved deres indsats har haft betydning for effektiviseringen. Kvantitativ effektivisering skal være målelig.

- b) Kvalitativ effektivisering: Hvor kvaliteten af opgaveløsningen målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, højere produktkvalitet eller højere serviceindsats uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at de ansatte ved deres indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvalitativ effektivisering skal være konstaterbar.

- c) Målbaserede aftaler: Hvor opfyldelsen af bestemte målsætninger er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås f.eks. forbedret indsats på prioriterede arbejdsområder eller indførelse af nye arbejdsmetoder. Kriterium for udmøntningen af lønforbedringer kan i sådanne aftaler også være selve opstillingen af målsætninger.

Det forudsættes herved, at de ansatte ved deres indsats har haft betydning for opstillingen/opfyldelsen af bestemte målsætninger. Det er ikke en forudsætning, at der foreligger en konstaterbar eller målelig effektivisering.

- d) Ikke-planlagte effektiviseringer: I særlige tilfælde kan der tillige aftales honorering af ikke-planlagte effektiviseringer, under samme forudsætninger som i a) og b).

### **BEMÆRKNINGER:**

*Det bemærkes, at aftale om resultatløn kan bestå af et eller flere af de i a)-d) beskrevne elementer.*

*Resultatløn kan udmøntes i form af: varige lønforbedringer, midlertidige lønforbedringer, engangsbetalt, supplerende pensionsordninger, omskolings- efter- eller videreuddannelse samt fratrædelsesløn eller forlænget opsigelsesvarsel.*





**Varenr. 2607-1**