

Tid: Den 1. marts 2021

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater inden for FOA forhandlingsområder: Social og sundhed, pædagogisk, teknisk samt kantine-/rengøringsledere på kost og serviceområdet.

Deltagere: Repræsentanter for FOA samt repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 15. februar 2021.

Nærværende forlig er et samlet forlig for FOA's område, hvoraf indgår både temaer på tværs af FOA's sektorer samt sektorspecifikke temaer på overenskomstniveau. Forliget er derfor inddelt i flere kapitler, herunder:

- Kapitel 1: FOA Fælles (tværgående temaer inden for FOA's område)
- Kapitel 2: Social og sundhed
- Kapitel 3: Kost og service: Kantine-rengøringsledere/-chefer
- Kapitel 4: Pædagogisk
- Kapitel 5: Teknik og service
- Kapitel 6: Ikrafttræden og økonomi
- Kapitel 7: Afslutning (forbehold)
- Bilag

Nærværende forlig omhandler følgende aftaler og overenskomster:

Social og sundhed

- *Overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01)*
- *Overenskomst for ledere/mellemledere ansat i den kommunale ældreomsorg (72.01)*
- *Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem (77.01)*

Kost og service

- *Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51)*
- *Der henvises til forlig af 19. februar 2021 på det øvrige HUS/REN område*

Pædagogisk

- *Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (61.01)*
- *Overenskomst for dagplejere (66.01)*
- *Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser i Aarhus og Københavns Kommuner (67.01)*
- *Overenskomst for pædagogiske assistenter (65.11)*
- *Overenskomst for pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning, bortset fra central pladsanvisning i Frederiksberg Kommune (65.01)*

Øvrige

- *Aftaler om arbejdstid (Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - Social og sundhedspersonale : (79.01), Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - Pædagogisk område (64.11))*
- *Aftale om Kombinationsbeskæftigelse*
- *Aftaler om lokal løndannelse (09.02, 09.08)*

1. FOA FÆLLES

Følgende tværgående temaer skal ses i sammenhæng med de resterende kapitler i nærværende forlig.

1.1 UDDANNELSE/KOMPETENCEUDVIKLING

Medarbejdernes faglighed og kompetencer er afgørende for kommunernes opgavevaretagelse samt udviklingen og kvaliteten heraf. Samtidig er uddannelse og kompetenceudvikling en væsentlig faktor for at kunne imødekomme rekrutteringsudfordringer særligt på sundheds- og ældreområdet. På øvrige velfærds- og serviceområder stiller udviklingen i opgaveløsningen ligeledes krav om uddannelse og kompetenceudvikling samt øget fokus på læring og løbende praksisnær udvikling i den daglige opgavevaretagelse.

Efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling er derfor en vedvarende opgave for kommunerne på alle velfærdsområder.

Med afsæt i de store forskelle som kendetegner velfærdsområderne i størrelse, opgave- og medarbejdersammensætning og med respekt for den lokale tilrettelæggelse af velfærdsopgaverne er parterne derfor enige om en række initiativer, der har til formål at understøtte at flere uddannes fra ufaglært til faglært eller deltager i anden efter- og videreuddannelse. Parterne er desuden enige om at styrke den lokale viden om muligheder for efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere.

Parterne har aftalt følgende konkrete initiativer:

- Opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling, jf. bilag A
- Udvikling af Ufaglært til faglært-puljen, jf. bilag B
- Puljen til uddannelse fra social- og sundhedshjælper til assistent genetableres, jf. bilag C
- Indsats for styrkelse af social- og sundhedshjælpere samt faget, jf. bilag D
- Rekruttering af husassistenter ind på social- og sundhedsuddannelserne, jf. bilag E
- Projekt om rette kompetencer til rette opgaver på beredskabsområdet. Projektet på beredskabsområdet drøftes endvidere ved beredskabsforhandlingerne henblik på at de øvrige organisationer kan indgå i projektet jf. bilag F
- Projekt om afdækning af muligheder og potentialer knyttet til tekniske servicefunktioner, jf. bilag G
- Veje til ledelse (kost-service), bilag H

1.2 LEDELSE

1.2.1 VEJE TIL STYRKET LEDELSE

Parterne er enige om at der i perioden igangsættes to projekter under den fælles overskrift 'Veje til styrket ledelse'.

Styrket ledelse

Parterne er enige om, at der i perioden igangsættes et projekt, der har til formål at styrke ledelsen særligt på ældre- og sundhedsområdet. Projektet skal fremme mulighederne for at opnå lederuddannelse på diplomniveau, men sætter også fokus på øvrige lederuddannelser, herunder lederes muligheder for at bedrive praksisnær ledelse og understøtte stærke arbejdspladsfællesskaber samt brugen af supervision og netværk som vejen til styrket ledelse.

Projektet finansieres af AUA-midler 0,75 mio.kr.

Derudover oprettes en særlig indsats under Den Kommunale Kompetencefond hvorfra der ydes tilskud til lederuddannelser samt relevant kompetenceudvikling for ledere. De nærmere rammer for indsatsen aftales af parterne i perioden.

Rekruttering af ledere

Parterne er enige om, at der i perioden igangsættes et projekt, der har til formål at sætte fokus på at fremme veje til ledelse, således at flere medarbejdere får lyst til og mulighed for at udvikle kompetencer til ledelse og vælger ledelse som en karrierevej.

Projektet finansieres af AUA-midler 0,75 mio.kr.

Derudover oprettes en særlig indsats under Den Kommunale Kompetencefond hvorfra der ydes tilskud til kompetenceudvikling og lederuddannelser for medarbejdere på vej til ledelse. De nærmere rammer for indsatsen aftales af parterne i perioden.

Projektet er beskrevet nærmere i bilag I.

1.3 SYGEFRAVÆR OG FASTHOLDELSE

Parterne er enige om, at sygefraværsindsatsen er en vigtig dagsorden, som kommunerne har stort fokus på. Med sygefraværsindsatserne skabes der potentialer for en styrket kvalitet af opgaveløsningen, en bedre fastholdelse af medarbejderne samt et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladserne indenfor ældreområdet. Erfaringerne fra ældreområdet sigter mod at kunne bruges og udbredes til andre områder

På den baggrund har parterne aftalt at igangsætte et projekt i perioden med fokus på, hvordan man lokalt kan gennemføre og fastholde vellykkede sygefraværsindsatser i en travl hverdag. Det primære formål er at kvalitetsudvikle indsatser med varig effekt i form af mere nærvær og mindre sygefravær med udgangspunkt i de gode indsatser, der allerede pågår i kommunerne. Projektet vil desuden undersøge hvordan man kan styrke forebyggelsen af arbejdsrelateret sygefravær herunder hvorledes fx en systematisk arbejdsmiljøindsats kan indgå i arbejdet.

Med projektet ønsker parterne at udvikle inspirationsmateriale, som kan hjælpe kommunale arbejdspladser til at fastholde vellykkede sygefraværsindsatser.

Projektet finansieres af AUA-midler 1,5 mio. kr.

Projektet er nærmere beskrevet i bilag J

1.4 LØNUDBETALING TIL TIMELØNNEDE

Med virkning fra 1. april 2022 udbetales lønnen til timelønnede månedsvi bagud, og bestemmelsen får følgende ordlyd i de relevante overenskomster:

”Udbetaling af løn til timelønnede sker månedsvi bagud.”

1.5 ELEVER

Elevbestemmelserne på FOA's overenskomster er forenkelt og harmoniseret, bilag K, L, M, N. Med virkning fra 1. april 2022 foretages endvidere følgende materielle ændringer (fordelt på overenskomster):

- a. *Overenskomst for social- og sundhedspersonale*
 - i. Månedslønnen for social- og sundhedshjælperlever under 25 år (ikke vokselever) forhøjes med virkning fra 1. april 2022 med 42,17 kr. (31/3 2000-niveau) fra 8.427,00 kr. (31/3 2000-niveau) til 8.469,17 kr. (31/3 2000-niveau).
 - ii. Månedslønnen for social- og sundhedsassistentelever under 25 år (ikke vokselever) forhøjes med virkning fra 1. april 2022 med 50,17 kr. (31/3 2000-niveau) fra 9.291,24 kr. (31/3 2000-niveau) til 9.341,41 kr. (31/3 2000-niveau) for så vidt angår 1.-12. måned.

For 13. og følgende måneder forhøjes månedslønnen med virkning fra 1. april 2022 med 50,17 kr. (31/3 2000-niveau) fra

10.617,29 kr. (31/3 2000-niveau) til 10.667,46 kr. (31/3 2000-niveau).

- iii. Med virkning fra 1. april 2022 har elever, der ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, ret til vokselevløn.
- iv. Indførelse af to nye punkter i § 27, stk. 2.
- v. Elevernes arbejdstidsregler moderniseres.

Udgift: 3,89 mio. kr.

b. *Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter*

- i. Den særskilte månedsløn for pædagogisk assistentelever under 18 år ophæves, således at elever under og over 18 år med virkning fra 1. april 2022 får samme månedsløn.
- ii. Herefter forhøjes månedslønnen for pædagogiske assistentelever med virkning fra 1. april 2022 med 40,92 kr. (31/3 2000-niveau) fra 7.938,28 kr. (31/3 2000-niveau) til 7.979,20 kr. (31/3 2000-niveau) 1.-12. måned.

For 13. og følgende måneder forhøjes månedslønnen med virkning fra 1. april 2022 med 40,92 kr. (31/3 2000-niveau) fra 8.431,33 kr. (31/3 2000-niveau) til 8.472,25 kr. (31/3 2000-niveau).

- iii. Med virkning fra 1. april 2022 har elever, der er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse ret til vokselevløn fra elevforholdets start.
- iv. Med virkning fra 1. april 2022 kan kommunen/institutionen beslutte at aflønne elever, der ved elevforholdets start er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 års sammenlagt beskæftigelse, med vokselevløn.

Udgift: 2,01 mio. kr.

c. *Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser i Århus og Københavns Kommuner*

- i. Den særskilte månedsløn for pædagogisk assistentelever under 18 år ophæves, således at elever under og over 18 år med virkning fra 1. april 2022 får samme månedsløn.
- ii. Herefter forhøjes månedslønnen for pædagogiske assistentelever med virkning fra 1. april 2022 med 40,92 kr. (31/3 2000-niveau) fra 7.938,28 kr. (31/3 2000-niveau) til 7.979,20 kr. (31/3 2000-niveau) 1.-12. måned.

For 13. og følgende måneder forhøjes månedslønnen med virkning fra 1. april 2022 med 40,92 kr. (31/3 2000-niveau) fra 8.431,33 kr. (31/3 2000-niveau) til 8.472,25 kr. (31/3 2000-niveau).

- iii. Med virkning fra 1. april 2022 har elever, der er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse ret til vokselevløn fra elevforholdets start.
- iv. Med virkning fra 1. april 2022 kan kommunen/institutionen beslutte at aflønne elever, der ved elevforholdets start er fyldt 25

år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 års sammenlagt beskæftigelse, med voksenelevløn.

Ændringen er udgiftneutral.

- d. *Overenskomst for dagplejere*
- i. Den særskilte månedsløn for pædagogisk assistentelever under 18 år ophæves, således at elever under og over 18 år med virkning fra 1. april 2022 får samme månedsløn.
 - ii. Herefter forhøjes månedslønnen for pædagogiske assistentelever med virkning fra 1. april 2022 med 40,92 kr. (31/3 2000-niveau) fra 7.938,28 kr. (31/3 2000-niveau) til 7.979,20 kr. (31/3 2000-niveau) 1.-12. måned.

For 13. og følgende måneder forhøjes månedslønnen med virkning fra 1. april 2022 med 40,92 kr. (31/3 2000-niveau) fra 8.431,33 kr. (31/3 2000-niveau) til 8.472,25 kr. (31/3 2000-niveau).

- iii. Med virkning fra 1. april 2022 har elever, der er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse ret til voksenelevløn fra elevforholdets start.
- iv. Med virkning fra 1. april 2022 kan kommunen/institutionen beslutte at aflønne elever, der ved elevforholdets start er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 års sammenlagt beskæftigelse, med voksenelevløn.

Ændringen er udgiftneutral.

2. SOCIAL OG SUNDHED

Følgende skal ses i sammenhæng med kapitel 1 i nærværende forlig, som indeholder fælles og tværgående temaer på FOA's område samt kapitel 6 og 7 om ikrafttræden, økonomi og forbehold

2.1 OVERENSKOMST FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE (73.01)

2.1.1 LØN

2.1.1.1 Grundlønforbedring for social- og sundhedsassistenter

Grundlønnen hæves med fuldt gennemslag med virkning fra 1. april 2022, således at grundlønnen hæves fra løntrin 22 til løntrin 23. Kvalifikationsløn løntrin 26 til løntrin 27. Kvalifikationsløn løntrin 30 til løntrin 31.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift:

171,46 mio. kr.

2.1.1.2 Nye kvalifikationsstillæg for social- og sundhedshjælper med mere end 4 og 11 års sammenlagt beskæftigelse

Kvalifikationslønnen for social- og sundhedshjælper med mere end 4 års sammenlagt beskæftigelse hæves med fuldt gennemslag med virkning fra 1. april 2022, således at kvalifikationslønnen hæves fra løntrin 20 til løntrin 20 + 1.000 kr., og hæves fra løntrin 26 til løntrin 26 + 1.000 kr.

Herefter hæves kvalifikationslønnen for social- og sundhedshjælper med mere end 11 års sammenlagt beskæftigelse med fuldt gennemslag med virkning fra 1. april 2022 med 500 kr. således at kvalifikationslønnen i alt hæves fra løntrin 26 til løntrin 26 + 1.500 kr.

Social- og sundhedshjælper	I dag	Pr. 1. april 2022
Grundløn	Løntrin 18	Løntrin 18
4 års erfaring	Løntrin 20	Løntrin 20 + 1.000 kr.
11 års erfaring	Løntrin 26	Løntrin 26 + 1.500 kr.

Grundlønstillæg er årlige og i 31/3 2000-niveau

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 50,21 mio. kr.

2.1.1.3 Forhøjelse af kvalifikationslønstillæg for hjemmehjælper, sygehjælper, beskæftigelsesvejledninger, m.fl.

Kvalifikationslønnen for hjemmehjælper, sygehjælper, beskæftigelsesvejledere, beskæftigelsesvejledere i opsøgende arbejde, plejehjemsassistenter, 1. assistenter, assistenter (aften/nat), plejere, herunder tidligere plejeassistenter, sosu-assistenter (trin 26-30), ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere på plejehjem hæves med fuldt gennemslag med virkning fra 1. april 2022 med 400 kr. årligt. (30/3 2000-niveau).

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,69 mio. kr.

2.1.2 PENSION

Pensionsbidraget hæves med virkning fra 1. april 2022 med 1,29 % for alle timelønnede, således at den harmoniseres med de månedslønnedes pensionsbidrag. Herefter er alle timelønnedes pensionsbidrag 14,18 %.

Herefter forhøjes pensionsbidraget med virkning fra 1. april 2022 for alle månedslønnede og timelønnede med 0,11 % fra 12,89 % til 13,0 %.

Udgift: 27,64 mio. kr.

Forhøjelsen indgår ikke i fritvalgsdelen for månedslønnede ansatte.

2.1.3 NY STILLINGSKATEGORI – PRAKSISNÆR UDVIKLINGSSTILLING

Der indføres en ny stillingskategori i overenskomsten med titlen praksisnær udviklingsstilling, jf. bilag O.

Allerede ansatte, der ansættes i en praksisnær udviklingsstilling lønindplaceres på ny.

Kommunen udarbejder et oplæg til ny lønsammensætning for den ansatte. Oplægget fremsendes til FOA. Hvis der er uenighed, afholdes en lokal forhandling.

Ændringen i lønsammensætningen kan ikke føre til en ny sammensætning af lønnen, hvor den samlede løn på tidspunktet for ændringerne bliver lavere end den hidtidige løn.

Opstår der uenighed ved den lokale forhandling, fx om eventuelle løntillægs sammensætning eller størrelse, håndteres uenigheden i henhold til Aftale om lokal løndannelse § 16, stk. 1-3.

Udgift: 17,06 mio. kr.

2.1.4 ARBEJDSSTID

Nærværende forlig skal ses i sammenhæng med forlig mellem KL, FOA, SHK, 3F, SL, Ergoterapeutforeningen og Fysioterapeutforeningen om fornyelse af de tre arbejdstidsaftaler på de kommunale døgnområder af 22. februar 2021.

Fortolkning vedrørende social- og sundhedspersonale, der får inddraget fridøgn og som derefter bliver syg på den tildelte vagt, men honoreres som om vagten var udført, ændres til, at der kun honoreres efter §9, stk. 1, såfremt vagten fysisk faktisk udføres.

Udgift 31,04 mio.kr

2.1.5 BILAG A - NY STILLINGSBETEGNELSE

Parterne er enige om at bilag A ændres til følgende ordlyd:

1. Social- og sundhedshjælpere

Herved forstås personer,

- der har gennemgået

- (grund)uddannelsen efter tidligere gældende lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet mv.,
- trin 1 i social- og sundhedsuddannelsen efter tidligere gældende lov om erhvervsuddannelser eller efter tidligere gældende lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne, eller
- uddannelsen som social- og sundhedshjælper efter lov om erhvervsuddannelser.

2. Plejemedhjælper

Herved forstås personer, som efter en konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden særlig relevant uddannelse, sammenholdt med en vurdering af pågældendes tidligere erhvervsmæssige beskæftigelse, anses for kvalificeret til ansættelse med opgaver svarende til social- og sundhedshjælperopgaver.

Plejemedhjælper følger samme lønforløb som social- og sundhedshjælper. Nyansatte ansættes på den nye stillingskategori fra overenskomstens udsendelse. Allerede ansatte kan forblive på deres nuværende stillingskategori.

2.1.6 PROTOKOLLAT 4

Parterne er enige om at protokollat 4 videreføres i perioden. Parterne er desuden enige om at protokollatet genskrives med henblik på en opdatering. Udsendelse af overenskomsten afventer ikke opdatering af protokollatet 4. I opdateringen af protokollatet indgår en tilføjelse af, at arbejdsgiverens tilbud om uddannelse også kan omfatte uddannelse til social- og sundhedsassistent.

2.1.7 AFTALE FOR UNGE UNDER 18 ÅR I INSPIRATIONSANSÆTTELSE I KOMMUNER

Kommunerne har store udfordringer med at rekruttere nok personale til ældre- og sundhedssektoren. Dette skyldes blandt andet et lavt optag på social- og sundhedsuddannelserne.

Som led i KL og FOA's fælles interesse i at fremme rekruttering af social- og sundhedspersonale er parterne enige om at indgå Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for unge under 18 år i inspirationsansættelse på ældre og sundhedsområdet i kommunerne, jf. bilag P.

Aftalen skal bidrage til at øge unges interesse og kendskab til arbejdet på ældre- og sundhedsområdet, og dermed få flere unge til at søge ind på social- og sundhedsuddannelserne.

KL og FOA er optaget af, at aftalen får en god start, samt at aftalen bliver en del af den positive fortælling om kommunernes og de lokale parters fælles rekrutteringsindsats. Parterne er derfor enige om i

samarbejde at udarbejde en fælles pressemeddelelse om aftalens indgåelse.

Parterne er enige om i efteråret 2023 at drøfte erfaringer med aftalens anvendelse i kommunerne, herunder ordningens omfang. Til brug herfor indhenter parterne data fra KRL.

Aftalen kan af hver af aftalens parter opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024. I tilfælde af opsigelse af aftalen, er parterne enige om, at aftalen skal betragtes som endelig bortfaldet ved udløbet af det ovennævnte opsigelsesvarsel.

De lokale parter skal forud for etablering af en ordning om inspirationsansættelser drøfte de lokale rammer for sådanne ansættelser. Lokal uenighed herom, jf. aftalens kapitel 1, kan forelægges de centrale parter, der kan drøfte uenigheden med henblik på at rådgive det lokale niveau. Der kan ikke rejses fagretlige sager om fortolkning og brud (herunder med påstand om bod) i forhold til aftalens kapitel 1.

Pr. 1. april 2021 skal tilknytning af nye unge under 18 år i inspirationsansættelser fremadrettet ske i henhold til Aftale for unge under 18 år i inspirationsansættelse i kommuner, jf. bilag P.

Ansættelser i inspirationsstillinger på ældre- og sundhedsområdet, som er etableret før den 1. april 2021 i henhold til eksisterende lokale aftaler, fortsætter uændret i henhold til de for de pågældende stillinger aftalte vilkår.

2.1.8 VEDR. §94 I LOV OM SOCIALSERVICE

Parterne er enige om at fortsætte arbejdet med at afsøge muligheden for, at ansatte efter § 94 i lov om social service kan overenskomstdækkes.

De særlige omstændigheder i forbindelse med borgerens frie valg af hjælper efter § 94 betyder, at overenskomstdækning af denne gruppe rejser en række spørgsmål, som forudsætter en særlig afklaring, herunder ift. kommunernes praksis omkring ansættelser i den nævnte type stillinger.

Parterne er på denne baggrund enige om at iværksætte en undersøgelse af, hvordan kommunerne i dag konkret håndterer forhold som arbejdstidsbestemte ydelser, opsigelsesvarsel og sammenhæng mellem uddannelse og løn ved ansættelse i den nævnte stillingstype. Parterne er enige om at iværksætte undersøgelsen af de relevante spørgsmål med henblik på at afslutte den undersøgende fase inden udgangen af marts 2022.

Parterne aftaler herefter en videre proces for drøftelser om en mulig overenskomstdækning af omhandlede stillinger.

2.1.9 GENNEMSNITSLØNSGARANTI

Social og sundhedspersonale er omfattet af gennemsnitslønsgarantigruppe nr. 152511.

Der indgår 298,02 mio. kr. i gennemsnitsløngarantien, jf. bilag R.

2.2 OVERENSKOMST FOR LEDERE/MELLEMLEDERE ANSAT I DEN KOMMUNALE ÆLDREOMSORG (72.01)

2.2.1 OVERENSKOMSTEN ÆNDRER NAVN

Overenskomsten ændrer navn til "Ledere og mellemledere på ældre- og sundhedsområdet mv.

2.2.2 DÆKNINGSOMRÅDE

Overenskomstens dækningsområdet udvides til også at omfatte det specialiserede socialområde for ansatte, der har gennemført grunduddannelsen som social- og sundhedsassistent. Beskrivelsen af dækningsområdet moderniseres. Blandt andet ved at anvende benævnelsen "ældre- og sundhedsområdet.

Parterne er enige om, at allerede ansatte ledere og mellemledere, der har gennemført grunduddannelsen som social- og sundhedsassistent og som er ansat på det specialiserede socialområde på individuel kontrakt, indplaceres efter overenskomsten og bevarer den del af deres nuværende løn og pension, der måtte være højere end overenskomstens, som en lokalt aftalt ordning.

2.2.3 LØN

2.2.3.1 Grundlønforbedring for ledere og mellemledere på trin 33 og trin 35

Lønnen hæves med virkning fra 1. april 2022 med delvist gennemslag, således at grundlønnen hæves fra løntrin 33 + 5.200 kr. til løntrin 37 + 5.200 kr. årligt i (31/3 2000-niveau). Herefter hæves lønnen fra løntrin 35 + 5.200 kr. til løntrin 37 + 5.200 kr. årligt i (31/3 2000-niveau).

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 6,61 mio. kr.

2.2.3.2 Forhøjelse af grundlønstillæg

Grundlønstillægget på 5.200 kr. (31/3 2000-niveauet) hæves med virkning fra 1. april 2022 med fuldt gennemslag med 800 kr. i årligt beløb (31/3 2000-niveau) til 6.000 kr. (31/3 2000-niveau).

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 1,29 mio. kr.

2.2.4 LOKAL LØNDANNELSE

Parterne er enige om, § 2, stk. 2, nr. 1 ændres, således at Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01) erstattes af Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02).

2.2.5 PENSION

Pensionsbidraget forhøjes pr. 1. april 2021 med 0,25 % fra 14,15 % til 14,4 %.

Udgift: 1,34 mio. kr.

Forhøjelsen indgår ikke i fritvalgsdelen for månedslønnede ansatte.

2.2.6 GENNEMSNITSLØNSGARANTI

Ledere/mellemledere er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 152531.

Der indgår 9,24 mio. kr. i gennemsnitsløngarantien, jf. bilag R.

2.3 OVERENSKOMST FOR TILSYNSFØRENDE ASSISTENTER VED FORSORGSHJEM (77.01)

2.3.1 LØN

Funktionstillægget på 2.900 kr. (31/3 2000-niveaue), jf. overenskomstens § 5, stk. 2, hæves med virkning fra 1. april 2022 med fuldt gennemslag med 500 kr. i årligt beløb (31/3 2000-niveau) til 3.400 kr. (31/3 2000-niveau).

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,14 mio. kr.

2.3.2 PENSION

Pensionsbidraget for månedslønnede og timelønnede forhøjes pr. 1. april 2021 med 0,30 % fra 14,55 til 14,85 % (månedslønnede) og med 0,30 % fra 13,99 til 14,29 % (timelønnede).

Udgift: 0,13 mio. kr.

Forhøjelsen indgår ikke i fritvalgsdelen for månedslønnede ansatte.

3. KOST OG SERVICE

Følgende skal ses i sammenhæng med kapitel 1 i nærværende forlig, som indeholder fælles og tværgående temaer på FOA's område samt kapitel 6 og 7 om ikrafttræden, økonomi og forbehold. Endvidere henvises til forlig af 19. februar 2021 på det øvrige HUS/REN område.

3.1 OVERENSKOMST FOR KANTINELEDERE OG RENGØRINGSLEDERE/CHEFER (41.51)

3.1.1 LØN

Lønnen hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen hæves med følgende årlige pensionsgivende tillæg: kr. 1.484 for alle (årligt 31/3 2000-niveau).

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,71 mio. kr.

3.1.2 LOKAL LØNDANNELSE

Parterne er enige om, § 2, stk. 2, nr. 1 ændres, således at Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01) erstattes af Aftale om lokal løndannelse for hus/ren området (09.08).

3.1.3 PENSION

Pensionsbidrag forhøjes pr. 1. april 2022 med 0,4 % fra 14,39 % til 14,79 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår delvis i fritvalgsordningen med 0,1 % af forhøjelsen.

Udgift: 0,51 mio. kr.

3.1.4 NEDSÆTTELSE AF PENSIONSKARENS

Karensperioden ophæves pr. 1. april 2021.

Nedsættelsen er udgiftsneutral.

3.1.5 GENNEMSNITSLØNSGARANTI

Kantineledere og rengøringsledere/-chefer er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 152531.

Der indgår kr. 1,22 mio. kr. i gennemsnitsløngarantien, jf. bilag R.

4. PÆDAGOGISK

Følgende skal ses i sammenhæng med kapitel 1 i nærværende forlig, som indeholder fælles og tværgående temaer på FOA's område samt kapitel 6 og 7 om ikrafttræden, økonomi og forbehold.

4.1 OVERENSKOMST FOR DAGPLEJERE (66.01)

4.1.1 LØN

4.1.1.1 DAGPLEJERE

Lønnen for dagplejere i eget hjem hæves pr. 1. april 2022 med fuld gennemslag fra løntrin 18 + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau) til løntrin 19. Kvalifikationslønnen for dagplejere i eget hjem med 4 års erfaring fra løntrin 20 + 550 kr. til løntrin 21 og for dagplejere i eget hjem med 6 års erfaring fra løntrin 21 + 550 kr. til løntrin 22.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 28,28 mio. kr.

4.1.2 FREMTIDENS DAGPLEJE

30 pct. af de 0-3-årige børn i dagtilbud går i dagpleje. Dagpleje adskiller sig fra et dagtilbud i en institution ved, at tilbuddet omfatter et mindre antal børn, foregår i hjemlige rammer, og at dagplejeren som udgangspunkt arbejder alene. Det stiller nogle særlige krav til, hvordan det pædagogiske arbejde kan tilrettelægges og til de overenskomst-mæssige rammer, som skal understøtte dette, således at der både kan tages nødvendige hensyn til tilbuddets drift og til de enkelte dagplejeres behov.

Parterne har ved OK21 drøftet dagplejen indgående og konstaterer, at overenskomsten ikke i tilstrækkelig grad understøtter disse behov i dag, men at det ikke har været muligt ved OK21 at nå i mål med større ændringer i overenskomstgrundlaget.

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, og at der kan opnås enighed om en projektbeskrivelse har parterne derfor aftalt at iværksætte et udviklingsprojekt i perioden, med henblik på at undersøge og drøfte mulighederne for at kunne gennemføre nødvendige ændringer i dagplejeoverenskomsten.

Projektet finansieres af AUA-midler. Der afsættes 0,3 mio. kr.

Parterne er endvidere enige om, at der kan ansættes vikarer/afløsere (flyvere) i henhold til protokollat 4 om gæstedagplejehuse, på de vilkår der gælder for gæstedagplejere iht. protokollatet. Desuden overenskomstdækkes dagplejere ved stordagplejeordninger på tilsvarende vilkår, dog således at der kan indskrives indtil 4 faste børn pr. dagplejer og 5. barn, jf. overenskomstens § 4, stk. 4-6.

Dagplejere i stordagpleje er omfattet af overenskomstens § 7, stk. 2.

4.2 OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGMEDHJÆLPERE OG PÆDAGOGISKE ASSISTENTER (61.01)

4.2.1 LØN

4.2.1.1 PÆDAGOGISKE ASSISTENTER

Lønnen for pædagogiske assistenter ansat udenfor Københavns Kommunes kommunale institutioner hæves pr. 1. april 2022 med fuldt gennemslag som følger:

Pædagogiske assistenter	I dag	Pr. 1. april 2022
Grundløn	Løntrin 20	Løntrin 20 + 1200 kr.
3 års erfaring	Løntrin 22 + 1392 kr.	Løntrin 22 + 2600 kr.
6 års erfaring	Løntrin 25 + 1392 kr.	Løntrin 25 + 2600 kr.

Grundlønstillæg er årlige og i 31/3 2000-niveau

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 7,77 mio. kr.

4.2.1.2 PÆDAGOGMEDHJÆLPERE MED 3 ÅRS ERFARING

Kvalifikationslønnen til pædagogmedhjælpere med 3 års erfaring ansat udenfor Københavns Kommunes kommunale institutioner hæves pr. 1. april 2022 med 1.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau), med fuldt gennemslag, fra løntrin 16 + 2.552 kr. til løntrin 16 + 3.552 kr. og for pædagogmedhjælpere med 11 års erfaring fra løntrin 19 + 2.552 kr. til løntrin 19 + 3.552 kr.

Indplacering sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 13,81 mio. kr.

4.2.1.3 PÆDAGOGISKE ASSISTENTER ANSAT I KØBENHAVNS KOMMUNES KOMMUNALE INSTITUTIONER

Lønnen for pædagogiske assistenter ansat i Københavns Kommunes kommunale institutioner hæves pr. 1. april 2022 med fuldt gennemslag som følger:

Pædagogiske assistenter	I dag	Pr. 1. april 2022
Grundløn	Løntrin 20	Løntrin 20 + 1200 kr.
3 års erfaring	Løntrin 22 + 892 kr.	Løntrin 22 + 2100 kr.
6 års erfaring	Løntrin 25 + 892 kr.	Løntrin 25 + 2100 kr.

Grundlønstillæg er årlige og i 31/3 2000-niveau

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der

lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,73 mio. kr.

4.2.1.4 PÆDAGOGMEDHJÆLPERE MED 3 ÅRS ERFARING, ANSAT I KØBENHAVNS KOMMUNES KOMMUNALE INSTITUTIONER

Kvalifikationslønnen til pædagogmedhjælpere med 3 års erfaring ansat i Københavns Kommunes kommunale institutioner hæves pr. 1. april 2022 med 1.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau), med fuldt gennemslag, fra løntrin 16 + 2.052 kr. til løntrin 16 + 3.052 kr. og for pædagogmedhjælpere med 11 års erfaring fra løntrin 19 + 2.052 kr. til løntrin 19 + 3.052 kr.

Indplacering sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 1,61 mio. kr.

4.2.2 PENSION

Pensionsbidrag for månedslønnede og timelønnede pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter forhøjes pr. 1. april 2022 med 0,19 % fra 13,12 % til 13,31 %.

Udgift: 10,98 mio. kr.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den gældende fritvalgsordning.

4.3 OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE VED KOMMUNALE LEGEPLADSER I AARHUS OG KØBENHAVNS KOMMUNER (67.01)

4.3.1 LØN

Grundlønstillæg for legepladspædagoger hæves pr. 1. april 2022 med 1.800 kr. årligt (31/3 2000-niveau), med fuldt gennemslag, fra løntrin 25 + 2.770 til løntrin 25 + 4.570 kr. og garantilønnen efter 6 år fra løntrin 29 til løntrin 29 + 1.800 kr. og efter 10 år fra løntrin 33 til løntrin 33 + 1.800 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,10 mio. kr.

4.3.2 PENSION

Pensionsbidrag for månedslønnede og timelønnede legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter forhøjes pr. 1. april 2022 med 0,45 % fra 12,93 % til 13,38 %.

Udgift: 0,06 mio. kr.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den gældende fritvalsordning.

4.4 OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISKE KONSULENTER (65.11)

4.4.1 LØN

Grundlønstillæg for pædagogiske konsulenter hæves pr. 1. april 2022 med 750 kr. årligt (31/3 2000-niveau), med fuldt gennemslag, fra løntrin 37 + 4.350 til løntrin 37 + 5.100 kr.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,23 mio. kr.

4.4.2 PENSION

Pensionsbidrag for pædagogiske konsulenter forhøjes pr. 1. april 2022 med 0,24 % fra 16,60 % til 16,84 %.

Udgift: 0,23 mio. kr.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den gældende fritvalsordning.

4.5 OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE I DAGPLEJEORDNINGER OG CENTRAL PLADSANVISNING, BORTSET FRA CENTRAL PLADSANVISNING I FREDERIKSBERG KOMMUNE (65.01)

4.5.1 LØN

4.5.1.1 DAGPLEJEPÆDAGOGER

Grundlønstillæg for dagplejepædagoger hæves pr. 1. april 2022 med 1.320 kr. årligt (31/3 2000-niveau), med fuldt gennemslag, fra løntrin 27 + 1.080 kr. til løntrin 27 + 2.400 kr.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,74 mio. kr.

4.5.1.2 STEDFORTRÆDERE

Grundlønstillæg for stedfortrædere hæves pr. 1. april 2022 med 1.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau), med fuldt gennemslag, fra løntrin 29 + 500 kr. til løntrin 29 + 1.500 kr.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,04 mio. kr.

4.5.1.3 PÆDAGOGER I PLADSANVISNINGEN

Grundlønstillæg for pædagoger i pladsanvisningen hæves pr. 1. april 2022 med 1.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau), med fuldt gennemslag, fra løntrin 32 + 500 kr. til løntrin 32 + 1.500 kr.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,02 mio. kr.

4.5.2 PENSION

4.5.2.1 DAGPLEJEPÆDAGOGER

Pensionsbidrag for dagplejepædagoger forhøjes pr. 1. april 2022 med 0,21 % fra 14,21 % til 14,42 %.

Udgift: 0,31 mio. kr.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den gældende fritvalsordning.

4.6 PÆDAGOGISKE ASSISTENTER I ÆLDREPLEJEN

Pædagogiske assistenter overenskomstdækkes med virkning fra overenskomstens udsendelse på ældre- og sundhedsområdet i henhold til vilkår i nyt protokollat 7 i Overenskomst for social- og sundhedspersonale, jf. bilag Q.

5. TEKNIK OG SERVICE

Følgende skal ses i sammenhæng med kapitel 1 i nærværende forlig, som indeholder fælles og tværgående temaer på FOA's område, kapitel 6 og 7 om ikrafttræden, økonomi og forbehold samt særskilte forlig indgået for de enkelte overenskomster på det tekniske område.

5.1 ARBEJDSSTID PÅ BEREDSKABSOMRÅDET

Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg har nedsat et udvalg som pt. beskæftiger sig med flere afgørelser om arbejdstid mv. Parterne er enige om at mødes og drøfte problemstillingerne, når Implementeringsudvalget har færdiggjort sit arbejde.

5.2 LEDELSE PÅ TEKNISK OMRÅDE

Parterne er enige om i perioden at tage en drøftelse af ledere på det tekniske område.

5.3 TRYGHEDSVAGTER

Det fremgår af politiforliget, at der i første halvdel af 2021 vil blive præsenteret en model for den nærmere udformning af en forsøgsordning, hvor kommunernes mulighed for bl.a. at anvende vagter, vægttere og inddrage ny teknologi vil blive forbedret.

Parterne er enige om at drøfte spørgsmål i relation til tryghedsvagter, når modellen er vedtaget og offentliggjort.

6. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2022.

Samlet udgift udgør 397,67 mio. kr., svarende til 0,5 % af lønsummen, 140,00 mio. kr. fra rekrutteringspuljen samt 12,08 mio. kr. fra ligelønspuljen. Begge puljer er aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 28. april 2018. Derudover indgår 27,04 mio. kr. hentet fra provenu mv..

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af **bilag S**.

7. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 0,5 %.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redigeringen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2018, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdspapirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomster og aftaler sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomster og aftaler.

For
KL
Kristian Heunicke

For FOA-
Fag og Arbejde
Mona Striib

Opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling

Det fælles perspektiv – de fælles interesser

KL og FOA er enige om, at medarbejdere med de rette kompetencer er grundstammen i kommunernes opgavevaretagelse. Derfor er uddannelse, videreuddannelse og kompetenceudvikling en vedvarende opgave for kommunerne.

Med respekt for ressourcer, hverdagens krav og den lokale tilrettelæggelse af velfærdsopgaverne ønsker KL og FOA at inspirere og understøtte arbejdspladser og medarbejdere til at opsøge faglig udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling.

KL og FOA har i kølvandet på VEU-trepartsaftalen 2017 iværksat en særlig opsøgende uddannelsesindsats. Erfaringerne herfra er entydigt positive. Kommuner og medarbejdere vil gerne uddannelse og kompetenceudvikling, men har ofte behov for information og støtte til, hvordan man kommer i gang på arbejdspladsen, og hvordan man kan anvende de mange forskellige ordninger, der understøtter uddannelse af forskellige målgrupper. Det statslige tilskud til den nuværende opsøgende indsats udløber med udgangen af 2021.

Forslag til en ny opsøgende indsats

Inspireret af erfaringerne fra den midlertidige opsøgende indsats opretter KL og FOA en opsøgende indsats, som skal have til formål at udbrede viden om muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling til ledere og medarbejdere på FOA's område.

Indsatsen skal først og fremmest understøtte lokale indsatser og være tilgængelig herfor.

Den opsøgende indsats kan bl.a.:

- Sikre udbredelse af relevant information om uddannelse, kompetenceudvikling mv. af FOA's faggrupper til ledelse og medarbejdere
- Formidle parternes fælles perspektiver på uddannelse og kompetenceudvikling herunder orientere om fælles prioriterede uddannelsesaktiviteter (fx Bedre til Ord, Tal og IT, UFTF)
- Informere om økonomiske vilkår under uddannelse, fx jobrotation, forskellige offentlige tilskudsmuligheder, tilskudsmuligheder fra kompetencefonde herunder Bedre til Ord, Tal og IT, UFTF
- Varetage en særligt opsøgende indsats for anvendelsen af kompetencefonde herunder Bedre til Ord, Tal og IT samt UFTF
- Afholde fælles aktiviteter for ledere og tillidsvalgte om uddannelse og kompetenceudvikling
- Tilbyde lokale orienteringsaktiviteter for ledere og medarbejdere, når det efterspørges af lokale parter
- Afholde aktiviteter for uddannelsesudbydere der understøtter samarbejdet

- Parterne kan aftale at midlertidige indsatser og aftaler, som parterne i fællesskab ønsker at prioritere, kan formidles via indsatsen – det kan fx være trepartsaftaler om uddannelse, som parterne med fordel kan informere om lokalt

Organisering af indsatsen

Den opsøgende indsats aftales for perioden men fungerer til udgangen af 2024.

Indsatsen finansieres via UFTF-puljen. Der afsættes årligt 4.5 mio. kr. til indsatsen.

Den eksisterende opsøgende indsats udvides, så den i perioden omfatter 3-4 konsulenter samt en medarbejder i en administrativ funktion.

Den opsøgende indsats organiseres og styres af parterne i fællesskab.

Der etableres en styregruppe, som sætter overordnede mål og rammer for indsatsen. Styregruppen består af repræsentanter for de centrale parter på direktørniveau.

En gang årligt mødes styregruppen med lokale interessenter for blandt andet at drøfte konkrete mål og rammer for indsatsen.

Forud for OK 24 evalueres indsatsen.

Evalueringen skal blandt andet afdække indsatsens betydning for 1) at understøtte uddannelse af ufaglærte medarbejdere til faglært niveau inden for alle FOA's faggrupper hvor kommunerne oplever et behov, 2) at motivere medarbejdere til kompetenceudvikling og uddannelse indenfor alle medarbejdergrupper, 3) at fremme en kultur, hvor faglig udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling indgår som en fast del af arbejdstilrettelæggelsen.

Evalueringen drøftes på et politisk møde ultimo 2023 som led i den fælles forberedelse af OK.

Drøftelsen omfatter muligheden for at udbrede den opsøgende indsats til andre medarbejdergrupper udover FOA.

3F tilbydes at indgå i indsatsen, hvor og i det omfang de finder det relevant.

Udvikling af ufaglært til faglært-puljen

Ufaglært til faglært-puljen har til formål at få flere ufaglærte til at gå i gang med uddannelse. KL og FOA er enige om følgende ændringer i puljens tilskudsmuligheder:

- Anciennitetskravet nedsættes fra 5 år til 2 år
- Puljens anvendelsesmuligheder styrkes med det formål at gøre puljen mere anvendelig. Konkrete initiativer drøftes i af parterne i perioden.

Puljen til uddannelse fra social- og sundhedshjælper til -assistent

Puljen, der giver tilskud til uddannelse fra SOSU-hjælper til SOSU-assistent, genetableres, under forudsætning af at parterne er enige om vilkår og tilskudsstruktur, som fastlægges af parterne i perioden. Parterne er enige om, at puljen også yder tilskud til for-forløb for SSH, der ønsker uddannelsen til SSA.

Indsats for styrkelse af social- og sundhedshjælpere samt faget

I udviklingen af det nære sundhedsvæsen er der i høj grad fokus på behovet for rekruttering af medarbejdere med de rette kompetencer. Social- og sundhedshjælperne spiller en central rolle for at kommunerne kan levere den ønskede indsats på ældre- og sundhedsområdet.

Social- og sundhedshjælpere udgør en vigtig del af omsorgs- og plejearbejdet, og der er derfor behov for at kunne rekruttere og fastholde medarbejderne inden for faget samt kontinuerligt at udvikle medarbejdernes kompetencer.

Parterne er derfor enige om at etablere en indsats, der har til formål at:

- Styrke fokus på social- og sundhedshjælperfaget og indholdet i faget, så flere social- og sundhedshjælpere får lyst til at blive og udvikle sig indenfor faget
- Synliggøre udviklings- og karrieremuligheder inden for faget.
- Skabe særskilte tilskudsmuligheder under Den Kommunale Kompetencefond samt Ufaglært til faglært puljen, mhp. at flere social- og sundhedshjælpere deltager i kompetenceudvikling, der udvikler dem inden for faget fx inden for demensområdet.
- At indsatsen omkring et styrket fokus på social- og sundhedshjælperfaget samt synliggørelse af udviklingsmuligheder bliver en del af den opsøgende indsats under Den Kommunale Kompetencefond.

Indsatsen gennemføres i to dele:

- Som et AUA-projekt. Der afsættes 1 mio. kr.
- Som en særlig indsats under Den Kommunale Kompetencefond med et øremærket beløb fastsat af parterne.

Rekruttering af husassistenter ind på social- og sundhedsuddannelse

Parterne er enige om, at der blandt gruppen af husassistenter på ældreområdet kan være et rekrutteringspotentiale ift. social- og sundhedsuddannelserne. Parterne vil sætte fokus herpå via den opøgende indsats i kompetencefonden.

Dertil er der enighed om, at arbejdsgiver som led i rekrutteringsindsatsen som en forsøgsordning skal kunne tilbyde husassistenter på ældreområdet uddannelsen til social- og sundhedshjælpere eller social- og sundhedsassistent på vokselevløen.

Forsøgsordningen gælder for perioden 1. april 2022 – 31. marts 2024. Forsøgsordningen skal betragtes som endelig bortfaldet ved udløbet af forsøgsperioden, medmindre andet aftales.

Med virkning pr. 1. april 2022 indføres følgende to punkter under opstillingen i § 27, stk. 2 i Overenskomst for social- og sundhedspersonale:

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

Rette kompetencer til rette opgaver på beredskabsområdet

Der sker i disse år en udvikling i opgaverne på beredskabsområdet. Udviklingen ligger i forlængelse af et større nationalt fokus på beredskab, hvor nye opgaver og øget kompleksitet også er en del af udviklingen.

Parterne er opmærksom på at de kommunale beredskaber er forskellige. Der er forskel i størrelse, opgave- og medarbejdersammensætning. Alle beredskaber har behov for medarbejdere med en høj beredskabsfaglighed men der er og vil være en variation if. behovet mellem beredskaberne.

For at sikre rette kompetencer til rette opgaver er parterne [FOA, DOBL, LFDB] enige om, at kortlægge kompetencebehovet gennem en række besøg og drøftelser med ledere og medarbejdere i de kommunale beredskaber, hvor parterne og Danske Beredskaber deltager. Anden relevant viden eller drøftelser med andre aktører. kan også indgå i kortlægningen.

Beredskabsstyrelsen (og Forsvarsministeriet) er som myndighed og uddannelsesudvikler og udbyder afgørende i forhold til at rammesætte indhold og opbygning af det rette kompetencetilbud på området. Såfremt kortlægningen giver grobund for det, er parterne enige om at søge drøftelser med Forsvarsministeriet om kompetencebehovene samt drøfte muligheder for øget mobilitet på tværs af de statslige og kommunale beredskaber. I drøftelserne kan indgå andre organisationer.

Parterne er enige om, at kortlægningen og de første drøftelser med Forsvarsministeriet igangsættes i 2021. Målsætningen er at søge at det rette kompetencetilbud med henblik på at sikre rette kompetencer til rette opgaver på beredskabsområdet.

Under forudsætninger af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling – samt der kan opnås enighed om projektbeskrivelsen iværksættes et udviklingsprojekt i overenskomstperioden. Projektet finansieres af AUA-midler. Der afsættes 1 mio. kr.

Bilag G

Afdækning af muligheder og potentialer knyttet til tekniske servicefunktioner.

De tekniske servicefunktioner i kommunerne understøtter driften i kommunerne på alle centrale velfærdsområder.

Kommunerne driver bl.a. et stort antal ejendomme og stort antal institutioner indenfor kultur- og fritidsområdet, hvor medarbejdernes bidrag understøtter blandt andet tiltag inden for den grønne omstilling, kommunernes arbejde med sundhed og forebyggelse mv.

Kommunernes tekniske servicepersonale varetager den daglige drift af kommunens ejendomme og andre faciliteter, og kan være aktive medspillere i at understøtte denne udvikling, herunder at understøtte øvrige personalegrupper med praktisk erfaring og viden.

Opgaverne er i løbende udvikling med deraf følgende behov for at finde nye veje.

På den baggrund etablerer parterne et fælles projekt der undersøger behov, potentiale og muligheder for at anvende det tekniske servicepersonale i denne udvikling.

Projektet kan omhandle:

- Kortlægning af de nuværende opgaver og det ansvar det tekniske servicepersonale har ved forskellige institutionstyper.
- Undersøgelse af perspektiver og udviklingspotentiale for medarbejderne ift. at bidrage til kommunens kerneopgaver.

I forlængelse af ovenstående kortlægning vil parterne drøfte behovet for kompetenceudvikling for det tekniske service personale på de forskellige institutionstyper.

Projektet gennemføres som AUA-projekt. Der afsættes 0,5 mio. kr. til formålet.

Veje til ledelse (kost-service)

Med det formål at fremme udviklingen af dygtige ledere til kost-service området er parterne enige om at igangsætte et projekt, der skal være med til at vise vejen til ledelse.

Muligheder og karriereveje for dygtige medarbejdere gøres tydeligere, så vejen til ledelse bliver lettere og mere legitim. Det skal være muligt for dygtige medarbejdere at udvikle sig i retning af ledelse, fx ved at få mulighed for at afprøve om ledelse er noget for dem. Vejene til ledelse skal understøttes gennem konkret jobudvikling og lederrelevant uddannelse.

Projektet kan fx:

- Give eksempler på veje til ledelse, herunder opgaver og funktioner, der forbereder til ledelse. Det kan fx være faglig sparring og oplæring af kollegaer og understøttelse af en god arbejdspladskultur.
- Sætte fokus på lederuddannelser, der er relevante fx på akademi- og diplomniveau samt forløb i form af netværk eller kompetenceudvikling i supervision/coaching for medarbejdere på vej til ledelse.

Projektets erfaringer videreformidles med henblik på at inspirere og lette vejen til ledelse.

Projektet gennemføres som et AUA-projekt. Der afsættes i alt 0,50 mio. kr. til formålet.

Veje til styrket ledelse

Udvikling af det nære sundhedsvæsen og den ændrede opgavekarakter betyder nye krav til kompetencer, samarbejde mv. hos medarbejderne for at leve op til den forventede kvalitet. Men det stiller også flere krav til ledelse, og understreger behovet for at ledelsen på ældre- og sundhedsområdet styrkes.

Ledelsesspændet på ældre- og sundhedsområdet er stort med gennemsnitligt 32 medarbejdere pr. leder – et af de største blandt andre velfærdsområder. Ledelsesspændet på ældre- og sundhedsområdet dækker dog over meget store forskelle. Derfor er en af vejene til styrket ledelse også at finde måder hvor på, der skabes mere nærværende ledelse i dagligdagen.

Fokusområder ift. at styrke ledelsen på ældre- og sundhedsområdet er:

- Mere nærværende ledelse
- Dygtige ledere, der sikrer faglig ledelse og kvalitet i driften samt ledelse af arbejdspladskultur, herunder fastholdelse, trivsel, godt arbejdsmiljø, rekruttering mv.

Det gøres ved at understøtte:

1. Kompetenceudvikling og bedre uddannelse af ledere på ældre- og sundhedsområdet
2. Rekruttering af ledere – hvordan understøtter vi at flere i faget får lyst til og bliver kompetente til at gå ledervejen

Uddannelse og kompetenceudvikling

Uddannelse og kompetenceudvikling er afgørende for at lederne på ældreområdet er dygtige nok til at understøtte et område, hvor der stilles store krav til udvikling og kvalitet i opgaveløsningen (det nære), med store rekrutteringsudfordringer og med stort behov for personaleledelse og faglig ledelse.

Bedre uddannelse og kompetenceudvikling af lederne skal understøtte et generelt passende uddannelsesniveau for lederne på ældre- og sundhedsområdet, samt understøtte at lederne løbende har adgang til kompetenceudvikling, herunder fx også intern ledelsessparring.

Parterne vil derfor igangsætte et projekt, der har til formål at undersøge og understøtte at flere social- og sundhedsuddannede der er gået ledervejen får lederuddannelse på diplomniveau.

Projektet vil:

- Undersøge adgangsmulighederne til uddannelser på diplomniveau via real kompetencevurderinger, herunder undersøge praksis for adgangen via RKV i dag.
- Anvise veje til hvordan de rette forudsætninger for deltagelse på lederuddannelser på diplomniveau skabes/opnås
- Undersøge andre barrierer for lederuddannelser på diplomniveau for ledere med en social- og sundhedsfaglig baggrund – såvel opstart som gennemførelse.
- På baggrund af viden om praksis, barrierer mv. skabe arbejdsgange og evt. samarbejder der understøtter at evt. barrierer afhjælpes
- Der sættes derudover fokus på supervision og ledernetværk, fx internt i kommunen, som et redskab til styrket læring på uddannelserne og i den efterfølgende ledelsespraksis.

- Projektet kan ligeledes indeholde et fokus på anden relevant kompetenceudvikling til styrkelse af ledere.
- Der igangsættes som en del af projektet en særlig indsats i Den Kommunale Kompetencefond med fokus på lederuddannelse på diplomniveau.
- Projektet ønsker ligledes at understøtte lederuddannelse på akademisk niveau for ledere der ønsker dette.

Rekruttering af ledere

Rekrutteringsudfordringerne på ældre- og sundhedsområdet gælder også på lederniveau. For at sikre flere ledere og dygtige ledere, er der behov for en mere fokuseret indsats for at rekruttere flere ledere til området.

Karrierevejene for dygtige medarbejdere på social- og sundhedsområdet skal gøres tydeligere, så vejen til ledelse bliver lettere og mere legitim (kultur). Der skal være bedre mulighed for at udvikle sig i en retning, der kan føre til ledelse – så dygtige medarbejdere får mulighed for at afprøve om ledelse er noget for dem, og så vejen til ledelse understøttes mhp. at udvikle og uddanne dygtige ledere.

At udvikle, styrke og synliggøre karriereveje, der peger i retning af ledelse skal være med til at skabe en kultur, hvor det som medarbejder er ok at ville ledelse og stå frem for kolleger og tage ledelse på sig.

For at understøtte talentudvikling og rekruttering af nye ledere fra faget igangsættes et projekt der sætter fokus på vejen til ledelse.

Projektet vil:

- Sætte fokus på veje til ledelse i form af ledelsesforberedende opgaver uden et formelt ledelsesansvar. Medarbejdere i sådanne roller vil kunne bidrage til mere nærværende ledelse i form af faglig sparring og understøttelse af en god arbejdspladskultur.
- Sætte fokus på lederuddannelser der er relevante for denne målgruppe, fx (moduler af) lederuddannelse på akademisk niveau samt forløb i form af netværk eller kompetenceudvikling i supervision/coaching for medarbejdere på vej til ledelse.
- Særlig indsats under Den Kommunale Kompetencefond der sætter fokus på og giver tilskud til lederuddannelser.

Begge projekter/projektspor gennemføres i samarbejde med to-tre kommuner, der ønsker at arbejde med og impelentere ovenstående blandt deres ledere med social- og sundhedsfaglig baggrund og for medarbejdere der har lyst til og talent for ledelse.

Samarbejdet om rekruttering af ledere kan omhandle, hvordan man organisatorisk kan skabe veje til ledelse ved at inddrage og anvende medarbejdere i før-leder opgaver, herunder relevant kompetenceudvikling.

Også her kan kompetencefonden anvendes ift. at understøtte med tilskud til kurser

Projekt om sygefravær og fastholdelse

Parterne er enige om, at sygefraværsindsatsen er en vigtig dagsorden, som kommunerne har stort fokus på. Med sygefraværsindsatserne skabes der potentialer for en styrket kvalitet af opgaveløsningen, en bedre fastholdelse af medarbejderne samt et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladserne indenfor ældreområdet.

Sygefraværet på ældreområdet er det højeste i kommunerne og har været stigende siden 2014. For Social- og Sundhedspersonalet i kommunerne var det gennemsnitlige sygefravær 16,3 dagsværk i 2019.

Kommunerne har igennem en længere årrække været opmærksomme på og arbejdet med nedbringelse af sygefraværet på ældreområdet. Dette har haft positive effekter lokalt, men flere oplever, at det kan være svært at fastholde de gode resultater og fokuset herpå på den lange bane.

På den baggrund er parterne enige om at igangsætte et projekt i perioden, hvor vi i samarbejde med forskere og kommunale arbejdspladser på ældreområdet undersøger, hvordan man lokalt kan gennemføre og fastholde vellykkede sygefraværsindsatser i en travl hverdag. Det primære formål er at kvalitetsudvikle indsatser med varig effekt i form af mere nærvær og mindre sygefravær med udgangspunkt i de gode indsatser, der allerede pågår i kommunerne. Vi ønsker bl.a. at undersøge, hvilke typer af indsatser der er særligt virkningsfulde i forhold til de forskellige udfordringer, og hvordan en god sygefraværsindsats forankres holdbart i arbejdspladskulturen.

Projektet vil tage udgangspunkt i forskningsbaseret viden og praksiseksempler fra kommunale arbejdspladser på ældreområdet. Med projektet vil vi fx undersøge, hvad der hæmmer og fremmer en god vedvarende sygefraværs- og fastholdelsesindsats, hvordan det lokale samarbejde kan understøtte og forankre en god sygefraværsindsats samt hvordan en systematisk arbejdsmiljøindsats fx kan indgå i arbejdet med sygefravær. Projektet vil desuden undersøge hvordan man kan styrke forebyggelsen af arbejdsrelateret sygefravær. I forbindelse hermed kan det være relevant at undersøge vellykkede samarbejder mellem kommunen og det lokale jobcenter med henblik på at fastholde medarbejderen.

Flere kommunale arbejdspladser på ældreområdet har de seneste år igangsat sygefraværsindsatser på baggrund af midler fra ”Pulje til nedbringelse af sygefraværet i ældreplejen”. Dette ser vi, som en oplagt mulighed for at uddrage viden og læring.

På baggrund af disse undersøgelser vil parterne udarbejde inspirationsmateriale, som kan hjælpe øvrige kommunale arbejdspladser til at fastholde vellykkede sygefraværsindsatser.

Projektet finansieres af AUA-midler. Der afsættes 1,5 mio. kr.

Overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01)

Kapitel 4. Elever

§ 27. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

§ 28. Løn og lønberegning

Stk. 1

1. Månedslønnen for elever under uddannelse til social- og sundhedshjælper er 8.469,17 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Månedsløn

2. Månedslønnen for elever under uddannelse til social- og sundhedsassistent er:

	Løn pr. 1. april 2021(31/3 2000-niveau)	[O.21] Løn pr. 1. august 2022 (31/3 2000-niveau)
1.-12. måned:	9.291,24 kr.	9.341,41 kr.
13. og flg. måned:	10.617,29 kr.	10.667,46 kr. [O.21]

Lønseddeltekst: Månedsløn

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 29. Løn til voksnelever

Stk. 1

Den 1. april 2021 - 31. marts 2022:

Elever, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med voksnelevløn, jf. stk. 2.

[O.21] *Den 1. april 2022:*

Elever aflønnes i uddannelsesforløbet som voksnelev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, jf. stk. 2. **[O.21]**

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

- Inden for overenskomstens område,
- Inden for tilsvarende overenskomst i regionerne eller ved selvejende/-private plejehjem,
- Som omsorgs- og pædagogmedhjælper inden for det voksenpædagogiske område,
- Som handicaphjælper på voksenområdet, eller
- I vikarbureauer med pleje- og omsorgsopgaver inden for voksenområdet.
- (pr. 1. april 2022 - 31. marts 2024): Som husassistenter inden for ældreområdet

- (pr. 1. april 2022 - 31. marts 2024): Som ikke-faglært ansat beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el.lign. inden for ældreområdet

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

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Månedslønnen for vokselever under uddannelse til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent er løntrin 11 + 1.124 kr. årligt (31/3 2000 niveau).

Bemærkning:

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

Elever, der gennemgår teoriuddannelsen på Diakonhøjskolen i Århus, har kun krav på løn i perioder, hvor de er under praktikuddannelse.

Stk. 3

Kommunen/institutionen kan herudover beslutte at aflønne elever, der ved elevkontraktens indgåelse (pr. 1. april 2022: elevforholdets start) er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 år relevant sammenlagt beskæftigelse, med vokselevløen.

Bemærkning:

Stk. 3 kan bl.a. anvendes i tilfælde, hvor eleven på anden vis har tilegnet sig relevant erfaring, der kan sidestilles med de arbejdsområder, der er beskrevet, fx gennem arbejde som handicapledsager, tilsynsførende assistent eller med relevant beskæftigelse i udlandet.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 30. Sygdom

Stk. 1

Elever får løn under sygdom.

§ 31. Arbejdstid

Stk. 1

Elever er omfattet af arbejdstidsaftalen for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. under praktik, jf. dog stk. 2, 3 og 4.

Stk. 2

Under praktiktjeneste er elever ikke omfattet af § 13 i arbejdstidsaftalen.

Bemærkning:

I lønnen er inkluderet godtgørelse for fx arbejde i aften-, nat og weekendperioden.

Stk. 3

De for social og sundhedshjælper og social og sundhedsassistenter på praktikstedet gældende rammer for tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for elever ansat efter denne overenskomst, jf. dog stk. 2, stk. 4 og følgende begrænsninger:

1. På uddannelsen til social- og sundhedshjælper kan elever:
 - a. I de første 7 måneder højst deltage i praktiktjeneste:
 - i. på lørdage og/eller søndage gennemsnitlig hver 4. weekend,
 - ii. i aften- og natperioden en fjerdedel af pågældendes tjenestetid,
 - b. I de følgende måneder:
 - i. på lørdage og/eller søndage gennemsnitlig hver 3. weekend,
 - ii. i aften- og natperioden en tredjedel af pågældendes tjenestetid.
2. På uddannelsen til social- og sundhedsassistent kan elever:
 - a. I de første 7 måneder højst deltage i praktiktjeneste:
 - i. på lørdage og/eller søndage gennemsnitlig hver 4. weekend,
 - ii. i aften- og natperioden en fjerdedel af pågældendes tjenestetid,
 - b. I de følgende 13 måneder højst deltage i praktiktjeneste:
 - i. på lørdage og/eller søndage gennemsnitlig hver 3. weekend,
 - ii. i aften- og natperioden en tredjedel af pågældendes tjenestetid.
 - c. I de følgende måneder:
 - i. på lørdage og/eller søndage gennemsnitlig hver 2. weekend,
 - ii. i aften- og natperioden en tredjedel af pågældendes tjenestetid.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om, hvilke tidsrum elever under 18 år må arbejde.

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

Stk. 4

Overarbejde, der ikke er afviklet med afspadsering, afregnes i halve timer med et beløb svarende til 1/(1924/1,5) af den årlige grundløn for henholdsvis

- en social- og sundhedshjælper for de elever, der gennemgår uddannelsen til social- og sundhedshjælper, og
- en social- og sundhedsassistent for de elever, der gennemgår uddannelsen til social- og sundhedsassistent.

§ 32. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Underretningen sendes digitalt til:

FOA - Fag og Arbejde,
CVR-nummer: 46024516

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

forha001@foa.dk.

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

§ 33. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1. Øvrige bestemmelser

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

- § 12 ATP
- § [15](#) Barns 1. og 2. sygedag
- § [16](#) Tjenestefrihed
- § [17](#) Udgifter ved tjenesterejser
- § [18](#) Tjenestedragt
- § [19](#) Telefon
- § [20](#) Transport

Bemærkning:

Elever omfattes kun af § 18 om tjenestedragt under praktikken.

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02)
2. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever (28.01)

Bemærkning:

Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interesseløst og gennemsnitsløngaranti i Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale.

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag C.

Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (61.01)

Kapitel 4. Elever

§ 25. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

Bemærkning:

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

§ 26. Løn og lønberegning

Stk. 1

Månedslønnen for elever under uddannelse til pædagogisk assistent er:

	Løn pr. 1. april 2021 (31/3 2000-niveau)	[O.21] Løn pr. 1. april 2022 (31/3 2000-niveau)
Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	7.938,28 kr.	7.979,2 kr.
Elever, som er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	8.431,33 kr.	8.472,25 kr.
[Elever som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	6.321,56 kr.	7.979,2 kr.
Elever som ikke er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	6.321,56 kr.]	8.472,25 kr. [O.21]

Lønseddelttekst: Månedsløn

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 27. Løn til voksne elever

Stk. 1

Den 1. april 2021 - 31. marts 2022:

Elever, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med voksnelevløn, jf. stk. 2.

[O.21] Den 1. april 2022:

Elever aflønnes i uddannelsesforløbet som voksnelev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, jf. stk. 2. **[O.21]**

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

- pædagogmedhjælper,
- dagplejer,

- omsorgs- og pædagogmedhjælper,
- klubmedarbejder,
- legepladsmedarbejder,
- ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til Protokollat 1 til overenskomst for pædagogisk uddannet
- personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.,
- pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold.

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

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Bemærkning:

Et års relevant beskæftigelse dokumenteres af elev forud for elevkontraktens indgåelse.

Stk. 2

Månedslønnen for voksnelever er løntrin 13 + 1.552 kr. årligt (31/3 2000 niveau).

Månedslønnen for voksnelever ansat i Københavns Kommunes kommunale institutioner, der er under uddannelse til pædagogisk assistent, er 13 + 1.052 kr. årligt (31/3 2000 niveau).

Bemærkning:

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

Stk. 3

Kommunen/institutionen kan herudover beslutte at aflønne elever, der ved elevkontraktens indgåelse (pr. 1. april 2022: elevforholdets start) er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 år relevant sammenlagt beskæftigelse, med voksnelevløn.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 28. Sygdom

Stk. 1

Elever får løn under sygdom.

§ 29. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om, hvilke tidsrum elever under 18 år må arbejde.

For elever aflønnet efter §§ 26 og 27 inkluderer lønnen godtgørelse for arbejde i aften-, og nat og weekendperioden.

Stk.34

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

Bemærkning:

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

§ 30. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Underretningen sendes digitalt til:

FOA - Fag og Arbejde,

CVR-nummer: 46024516

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

forha001@foa.dk.

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

§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

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

<u>§ 14</u>	ATP
<u>§ 16</u>	Barns 1. og 2. sygedag
<u>§ 17, stk. 1</u>	Tjenestefrihed

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

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

Bemærkning:

Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interesseløn og gennemsnitsløngaranti i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk personale.

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Stk. 4 Ferie

Ferie afholdes i videst muligt omfang uden for praktikperioden.

Bemærkning:

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

Overenskomst for pædagogiske personale ved kommunale legepladser i Aarhus og Københavns Kommuner (67.01)

Kapitel 4. Elever

§ 26. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

Bemærkning:

Elever som gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1 er omfattet af Protokollat 1.

§ 27. Løn og lønberegning

Stk. 1

Månedslønnen for elever under uddannelse til pædagogisk assistent er:

	Løn pr. 1. april 2021 (31/3 2000-niveau)	[O.21] Løn pr. 1. april 2022 (31/3 2000-niveau)
Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	7.938,28 kr.	7.979,2 kr.
Elever, som er fyldt 18 år, 13 og flg. måned:	8.431,33 kr.	8.472,25 kr.
[Elever som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	6.321,56 kr.	7.979,2 kr.
Elever som ikke er fyldt 18 år,13. og flg. måned:	6.321,56 kr.]	8.472,25 kr. [O.21]

Lønseddeltekst: Månedsløn

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 28. Løn til voksnelever

Stk. 1

Den 1. april 2021 - 31. marts 2022:

Elever, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med voksnelevløn, jf. stk. 2.

[O.21]Den 1. april 2022:

Elever aflønnes i uddannelsesforløbet som voksnelev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, jf. stk. 2. **[O.21]**

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

- pædagogmedhjælper,
- dagplejer,
- omsorgs- og pædagogmedhjælper,
- klubmedarbejder,
- legepladsmedarbejder,
- ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til Protokollat 1 til overenskomst for pædagogisk uddannet
- personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.,
- pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold.

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

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Månedslønnen for vokselever under uddannelse til pædagogisk assistent er løntrin 14 (31/3 2000 niveau).

Bemærkning:

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

Stk. 3

Kommunen/institutionen kan herudover beslutte at aflønne elever, der ved elevkontraktens indgåelse (pr. 1. april 2022: elevforholdets start) er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 år relevant sammenlagt beskæftigelse, med vokselevløen.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 29. Sygdom

Stk. 1

Elever får løn under sygdom.

§ 30. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om, hvilke tidsrum elever under 18 år må arbejde.

For elever aflønnet efter §§ 27 og 28 inkluderer lønnen godtgørelse for arbejde i aften-, og nat og weekendperioden.

Stk. 3

Ved elevernes deltagelse i kolonihold medregnes 7,4 timer pr. dag.

Bemærkning:

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

§ 31. Ophør af uddannelsesaftale*Stk. 1*

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Underretningen sendes digitalt til:

FOA - Fag og Arbejde,

CVR-nummer: 46024516

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

forha001@foa.dk.

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

§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)*Stk. 1 Øvrige bestemmelser*

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

§ 14 ATP

§ 16 Barns 1. og 2. sygedag

§ 17, stk. 1 Tjenestefrihed

Stk. 2 Øvrige aftaler

Eleveforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

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

Bemærkning:

Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interesseløst og gennemsnitslønngaranti i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Stk. 4 Ferie

Ferie afholdes i vidst muligt omfang uden for praktikperioden.

Bemærkning:

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

Overenskomst for dagplejere (66.01)**Protokollat 2. Elever (ordinære)****§ 1. Lovgrundlag**

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

Bemærkning:

Elever som gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1 er omfattet af overenskomstens Kapitel 4.

§ 2. Løn og lønberegning*Stk. 1*

Månedslønnen for elever under uddannelse til pædagogisk assistent er:

	Løn pr. 1. april 2021 (31/3 2000-niveau)	[O.21] Løn pr. 1. april 2022 (31/3 2000-niveau)
Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	7.938,28 kr.	7.979,2 kr.
Elever, som er fyldt 18 år, 13 og flg. måned:	8.431,33 kr.	8.472,25 kr.
[Elever som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	6.321,56 kr.	7.979,2 kr.
Elever som ikke er fyldt 18 år,13. og flg. måned:	6.321,56 kr.	8.472,25 kr. [O.21]

Lønseddeltekst: Månedsløn

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 3. Løn til vokselever*Stk. 1*

Den 1. april 2021 - 31. marts 2022:

Elever, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med vokselevløn, jf. stk. 2.

[O.21]Den 1. april 2022:

Elever aflønnes i uddannelsesforløbet som vokselev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, jf. stk. 2. **[O.21]**

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

- pædagogmedhjælper,
- dagplejer,
- omsorgs- og pædagogmedhjælper,
- klubmedarbejder,
- legepladsmedarbejder,
- ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til Protokollat 1 til overenskomst for pædagogisk uddannet
- personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.,
- pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold.

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

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Månedslønnen for voksnelever under uddannelse til pædagogisk assistent er løntrin 18 + 550 kr. årligt (31/3 2000 niveau).

Bemærkning:

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

Stk. 3

Kommunen/institutionen kan herudover beslutte at aflønne elever, der ved elevkontraktens indgåelse (pr. 1. april 2022: elevforholdets start) er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 år relevant sammenlagt beskæftigelse, med voksnelevløn.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 4. Sygdom

Stk. 1

Elever får løn under sygdom.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Bemærkning:

For elever aflønnet efter §§ 2 og 3 inkluderer lønnen godtgørelse for arbejde i aften-, og nat og weekendperioden.

Stk. 2

Ved praktikantens deltagelse i koloniophold og lejrskole medregnes 7,4 timer pr. dag.

Bemærkning:

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

§ 6. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Underretningen sendes digitalt til:

FOA - Fag og Arbejde,
CVR-nummer: 46024516

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:
forha001@foa.dk.

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

§ 7. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

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

- [§ 13](#) ATP
- [§ 25](#) Barns 1. og 2. sygedag
- [§ 26, stk. 1](#) Tjenestefrihed
- [§ 27](#) Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

3. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område ([09.06](#))
4. Aftale om befordringsgodtgørelse for elever (28.01)

Bemærkning:

Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interesseløst og gennemsnitslønngaranti i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag B.

Stk. 4 Ferie

Ferie afholdes i vidst muligt omfang uden for praktikperioden.

Bemærkning:

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

Ny stillingskategori – Praksisnær udviklingsstilling

Som en del af udviklingen af det nære sundhedsvæsen samt indsatsen for rekruttering og fastholdelse er parterne enige om at oprette en ny stilling inden for Overenskomst for social- og sundhedspersonale. Stillingen betegnes som Praksisnær udviklingsstilling. Formålet er at skabe og synliggøre udviklingsmuligheder og karriereveje for social- og sundhedspersonale med henblik på at fastholde dygtige medarbejdere i faget, samt en målrettet anvendelse af dygtige medarbejders kompetencer.

Særligt om Praksisnær udviklingsstilling:

Der er mulighed for oprettelse af Praksisnær udviklingsstilling hvor lønnen bygges op med udgangspunkt i grundløn 34:

Stilling	Grundløn
Praksisnær udviklingsstilling	34

For at en stilling kan betragtes som en praksisnær udviklingsstilling skal den adskille sig væsentligt fra en almindelig basisstilling i overenskomsten. Det borgerrettede arbejde indgår dog fortsat som hovedfunktion i stillingen.

Den enkelte kommune vurderer selv, hvorvidt en stilling kan betragtes som en praksisnær udviklingsstilling, og i hvilke situationer og ift. hvilke medarbejdere man ønsker at anvende indplaceringen.

Ansatte i praksisnær udviklingsstillinger er omfattet af arbejdstidsaftalen for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds, og handicapområde, kostproduktion mv. (79.01)

Hvorvidt en medarbejder skal indplaceres i en praksisnær udviklingsstilling, kan ikke gøres til genstand for en fagretlige behandling eller videreføres i tvisteløsningssystemet.

Nedenfor gives eksempler på hvornår man kan indplacere på en praksisnær udviklingsstilling. Eksemplerne er udelukkende vejledende og ikke udtømmende.

1. Stillinger med tovholder-/koordinatorfunktioner uden ledelsesansvar
2. Stillinger som faglig nøglemedarbejder
3. Stillinger med særlige lærings- og udviklingsfunktioner.
4. Stillinger med særligt fokus på komplekse plejeforløb herunder koordination mhp. sammenhængende borgerforløb.
5. Stillinger med særlig fokus på sundhedsrelaterede funktioner. Eksempel kan være inden for opsøgende/forbyggende arbejde.
6. Stillinger der omfatter tværgående funktioner i kommunen
7. Stillinger med et særligt ansvarsområde.

Fælles for alle praksisnær udviklingsstilling er at alle stillinger er uden ledelsesansvar.

Aftale for unge under 18 år i inspirationsansættelse i kommuner

Formål

Ansættelse af unge efter denne aftale skal bidrage til at øge de unges interesse og kendskab til ældre- og sundhedsområdet. En tidlig introduktion og positive erfaringer med faget og området øger sandsynligheden for, at flere unge senere vælger en social- og sundhedsuddannelse. En inspirationsansættelse medvirker til, at den unge får kendskab og bliver introduceret til en række af de opgaver, der løses i kommunernes ældre- og sundhedssektor med henblik på at vække den unges interesse for faget og dermed på sigt fremme rekruttering af social- og sundhedspersonale.

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

Kapitel 1 Lokal proces

§ 1 Lokal drøftelse

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

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

Herudover kan de lokale parter for eksempel drøfte nedenstående forhold:

Oprettelse af mentorordninger

For at understøtte et godt forløb og tryghed for de unge, kan de lokale parter overveje at etablere en mentorordning på arbejdspladsen. De centrale parter bemærker, at en mentor med fordel kan være udpeget inden den unges ansættelse for at fremme en god opstart og et godt forløb for både den unge, mentoren og de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen. Mentorordningen kan endvidere bidrage til varetagelsen af tilsynet i forhold til den unge, jf. bilag 2

Opstarts- og afslutningssamtale

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

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

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

Samarbejde med den lokale SOSU-skole

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

Kapitel 2 Vilkår for unge i inspirationsansættelser

§ 2 Afgrænsning

Aftalen omfatter unge i alderen 14-17 år, der ansættes inden for ældre- og sundhedsområdet i en inspirationsansættelse. Aftalen regulerer vilkårene for unge, som ansættes i denne type stilling.

Bemærkning

Kommunen skal ved beskæftigelse af undervisningspligtige gøre den unges forældre eller værge bekendt med beskæftigelsen, jf. § 32 i bekendtgørelse om unges arbejde.

§ 3 Løn

Stk. 1.

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

Stk. 2. 14-15-årige

Unge i alderen 14 og 15 år aflønnes med 62 kr. i timen.

Stk. 3. 16-17-årige

Unge i alderen 16 og 17 år aflønnes med 75 kr. i timen.

Stk. 4.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5.

Unge, der ansættes i en inspirationsansættelse, er omfattet af Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02), bortset fra § 4 om nyansættelser og § 8 om gennemsnitslønsgaranti samt § 16 om interessetvister.

§ 4 Arbejdstid

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

For arbejdstimer på hverdage efter kl. 18 og på weekenddage ydes den unge et tillæg til timelønnen på 15 kr. pr. time.

Bemærkning

Det er vigtigt, at den unge gives mulighed for at indpasse sine forpligtelser i forbindelse med sin skolegang ved tilrettelæggelse af arbejdstiden i inspirationsansættelsen. For 14-årige kan arbejdstiden ikke overstige 35 timer om ugen. For 15-17-årige kan arbejdstiden ikke overstige 37 timer om ugen.

For unge mellem 14-17 år gælder særlige bestemmelser i Lov om arbejdsmiljø kapitel 10 samt bekendtgørelse nr. 239 om unges arbejde, som skal iagttages. Af Bilag 1 følger en skematisk oversigt over de særlige regler om arbejdstidens omfang og

placering. I forhold til arbejde på weekenddage og helligdage henledes opmærksomheden særligt på reglerne i arbejdsmiljøloven om tilsyn ift. den unge.

Der gælder endvidere en række særlige regler, om hvilke opgaver børn og unge må varetage, samt hvilke særlige krav der er til arbejdsgiveren, som ansætter børn og unge under 18 år. Disse regler er nærmere beskrevet i Bilag 2.

§ 5 Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er 7 kalenderdage.

Bemærkning

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

§ 6 Øvrige vilkår

Stk. 1 Generelle aftaler

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

Stk. 2 Ferie

Ansatte i inspirationsstillinger er omfattet af ferielovens regler.

Kapitel 3: Ikrafttræden og opsigelse

§ 7 Opsigelse

Stk. 1.

Aftalen er gældende fra 1. april 2021.

Stk. 2.

Aftalen kan af aftalens parter skriftligt opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024. I tilfælde af opsigelse af aftalen, er parterne enige om, at aftalen skal betragtes som endelig bortfaldet ved udløbet af det ovennævnte opsigelsesvarsel.

Bilag 1 Arbejdstid, hvileperioder, fridøgn og aften/natarbejde

Der gælder særlige arbejdstidsregler for unge under 18 år. Reglerne opdeles afhængigt af den unges alder, og hvorvidt den unge er omfattet af undervisningspligten, jf. nedenstående skema1.

	Undervisningspligtige 14-årige	Undervisningspligtige 15-17-årige	Ikke undervisningspligtige 15-17-årige
Arbejdets omfang på skoledag	2 timer om dagen	2 timer om dagen	8 timer om dagen
Arbejdets omfang på skolefridage	7 timer om dag*	8 timer pr. dag*	8 timer om dag**
Skoleuge	12 timer om ugen	12 timer om ugen	40 timer om ugen
Skolefriuge	35 timer om ugen	40 timer om ugen	40 timer om ugen
Pauser	30 minutter pr. 4,5 time	30 minutter pr. 4,5 time	30 minutter pr. 4,5 time
Hvileperiode	Sammenhængende 14 timer i døgnet	Sammenhængende 14 timer i døgnet	Sammenhængende 12 timer i døgnet
Aftenarbejde	Må ikke arbejde i tidsrummet mellem 20.00- 06.00		
Fridøgn	2 sammenhængende fridøgn pr. 7. døgn	2 sammenhængende fridøgn pr. 7. døgn	2 døgn om ugen

* Arbejdstiden skal ligge samlet, når timetallet overstiger 7 timer pr. dag.

**Arbejdstiden skal ligge samlet, når timetallet overstiger 8 timer pr. dag.

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

Nedenstående er et uddrag af arbejdsmiljølovens regler. Uddraget skal altid ses i sammenhæng med den gældende arbejdsmiljølov med tilhørende bekendtgørelser.

Bilag 2 – Arbejdsmiljømæssige krav

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

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

Krav til hvilke opgaver børn og unge må varetage

Ved ”undervisningspligtige unge” forstås 14-17-årige, der ikke har afsluttet 9. klasse. Disse må udføre lettere arbejdsopgaver for en arbejdsgiver, fx borddækning, oprydning.

Ved ”ikke-undervisningspligtige unge” forstås 15-17-årige, der har afsluttet 9. klasse. Disse må udføre alt arbejde, der ikke er farligt. Dette indebærer blandt andet, at unge ikke må udsættes for fysiske belastninger eller udføre andre former for arbejde, der kan medføre andre sikkerheds- og sundhedsfarer, jf. Bilag 6 til bekendtgørelse om unges arbejde. Endvidere må den unge ikke arbejde med tekniske hjælpemidler, anlæg, arbejdsprocesser, stoffer eller materialer, der er oplyst i Bilag 1 og 4 til bekendtgørelse om unges arbejde.

Særlige krav til arbejdsgiver

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

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

Arbejde der indebærer voldsrisiko: Unge under 18 år må ikke udføre arbejde alene, der indebærer en særlig risiko for vold, men skal udføre arbejdet sammen med en person, der er fyldt 18 år.

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

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

Pædagogiske assistenter på ældre- og sundhedsområdet

Protokollatet finder anvendelse ift. pædagogiske assistenter, der ansættes i stillinger, hvis indhold efter ledelsens beslutning fuldt ud er defineret som pædagogisk arbejde.

§ 1 Ansættelse

Protokollatet omfatter pædagogiske assistenter, der ansættes i stillinger, hvis indhold efter ledelsens beslutning fuldt ud er defineret som pædagogisk arbejde.

Protokollatet finder ikke anvendelse på de arbejdspladser, som henhører under dækningsområdet for omsorgs- og pædagogmedhjælperområdet.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at opgaver med pleje og omsorg i forhold til borgere ikke selvstændigt betragtes som en pædagogisk opgave iht. reglerne i nærværende protokollat. Afgørende ved stillingtagen til indplacering under protokollatet er konstateringen af, at der er tale om pædagogisk arbejde, hvorfor medarbejderens uddannelsesmæssige baggrund ikke selvstændigt kan begrunde indplacering iht. protokollatet.

§ 2. Løn

Grundlønnen for pædagogiske assistenter på ældre- og sundhedsområdet er:

Pædagogiske assistenter	I dag	Pr. 1. april 2022
Grundløn	Løntrin 20	Løntrin 20 + 1200 kr.
3 års erfaring	Løntrin 22 + 1392 kr.	Løntrin 22 + 2600 kr.
6 års erfaring	Løntrin 25 + 1392 kr.	Løntrin 25 + 2600 kr.

§ 3. Øvrige vilkår

Øvrige vilkår følger overenskomst for social- og sundhedspersonale dog undtaget § 4, § 5 stk. 2 og 3, § 6, stk. 2-4, § 8, § 9 og § 11, stk. 2, § 18, kapitel 4, protokollat 2 og protokollat 6.

Samlet skema over gennemsnitsløngaranti for de respektive overenskomster

GSN-gruppe	Overenskomstgruppe	I alt i mio. kr.	Centrale lønmidler
152531	Kantineledere og rengøringsledere/-chefer	1,22	
152511	SOSU basis. grp. 3	298,10	
152531	SOSU ledere. grp. 4	9,24	
182221	Dagplejere	28,28	
182212	Pædagogmedhjælper	34,92	
112211	Daginst. pæd. pers. basis	1,70	

Puljeopgørelse og puljeanvendelse FOA Fælles

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler (0,5%)	218,55
Rekrutteringspulje	140,00
Ligeløn	12,08
Provenue mv	27,04
Midler til anvendelse i alt:	397,67

Herudover har der for FOA-fælles grupperne i dette forlig været anvendt nedenstående midler til lavtløn og karens.

Post	Mio. kr.
Lavtlønspulje	52,55
Beskæftigelseskaens	36,01

Puljeanvendelse Overenskomst for social- og sundhedspersonale

Post	Mio. kr.
Kvalifikationslønstillæg til social- og sundhedshjælpere	50,21
Ekstra løntrin til social- og sundhedsassistenter	171,46
Elevlønsforbedringer	3,89
Grundlønstillæg til lukkede grupper	0,69
Pension for timelønnede hæves til 14,18 %	5,00
Pension hæves herefter for alle til 14,29 %	22,64
Pension af særydelser	26,07
Avancementstilling – ny stillingskategori	17,06
FO-tillæg +450 kr.	4,08
Varsel +10 kr.	0,89
Elevløninger ved overgang fra regioner til kommuner	18,00
Midler anvendt i alt:	319,91

Puljeanvendelse Overenskomst for ledere/mellemledere ansat i den kommunale ældreomsorg

Post	Mio. kr.
Fjerne løntrin 33 og 35	6,61
Grundlønstillæg øges med 800 kr.	1,29
Pension hæves til 14,40 %	1,34
Midler anvendt i alt:	9,24

Puljeanvendelse Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedring	0,51
Lønforbedring	0,71
Midler anvendt i alt:	1,22

Puljeanvendelse Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer for pædagogiske assistenter	7,77
Lønforbedringer for pædagogmedhjælpere	13,81
Lønforbedringer for pædagogiske assistenter i Kbh.	0,73
Lønforbedringer for pædagogmedhjælpere i Kbh.	1,61
Pension hæves til 13,31 %	10,98
Elevløn for u. 18 år hæves til sats som ved 18 år	1,06
Elevløn	0,95
Midler anvendt i alt:	36,90

Puljeanvendelse Overenskomst for dagplejere

Post	Mio. kr.
Lønforbedring for dagplejere og pædagogiske assistenter	28,28
Midler anvendt i alt:	28,28

Puljeanvendelse Overenskomst for pædagogiske personale ved kommunale legepladser i Aarhus og Københavns kommuner

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer for legepladspædagoger	0,10
Pensionsforbedringer for legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter	0,06
Midler anvendt i alt:	0,16

Puljeanvendelse Overenskomst for pædagogiske konsulenter

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer	0,23
Pensionsforbedringer	0,23
Midler anvendt i alt:	0,46

Puljeanvendelse Overenskomst for pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning, bortset fra central pladsanvisning i Frederiksberg Kommune

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer for dagplejepædagoger	0,74
Lønforbedringer for stedfortrædere	0,04
Lønforbedringer for pædagoger i pladsanvisningen	0,02

Pension for dagplejepædagoger hæves til 14,42 %	0,31
Midler anvendt i alt:	1,11