

# Overenskomstforhandlingerne 2024

Accountor Institutionservice A/S

FOA – Fag og Arbejde

Mellem Accountor og FOA er d.d. indgået følgende aftaler om fornyelse af parternes overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter:

Protokollat 1	Lønninger, tillæg og pension
Protokollat 2	Opsparing af frihed
Protokollat 3	Barsel og adoption
Protokollat 4	Tillidsrepræsentanter
Protokollat 5	Forhøjelse af særligt ferietillæg
Protokollat 6	Et bæredygtigt arbejdsliv
Protokollat 7	Natarbejde, herunder gravides natarbejde
Protokollat 8	Kontrolforanstaltninger
Protokollat 9	Kompetenceudvikling
Protokollat 10	Ansættelsesbevis og orientering
Protokollat 11	Koloni
Protokollat 12	Pasningsorlov ved handicap eller alvorlig sygdom
Protokollat 13	Redaktionelle ændringer

Forliget er indgået under forudsætning af den samlede ramme for henholdsvis forliget mellem Forhandlingsfællesskabet og KL, samt FOA's egne forlig med KL.

Hvor intet andet er nævnt, træder ændringerne i kraft pr. den 1. april 2024.

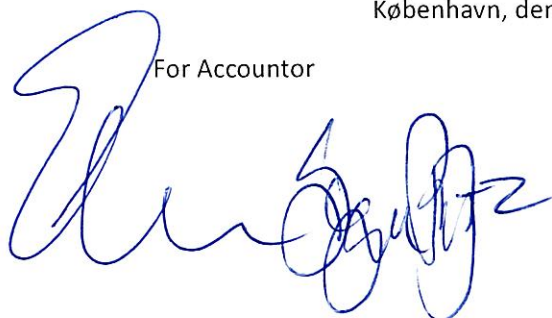
Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

Forliget er indgået under forbehold for godkendelse i parternes kompetente forsamlinger. Godkendelse af overenskomstresultatet vil foreligge hurtigst muligt.

København, den 27. maj 2024

For Accountor

For FOA



# Overenskomstforhandlingerne 2024

## Protokollat 1 – Lønninger, tillæg og pension

### 1. Generelle forhøjelser

	01APR24	01OKT24	01OKT25	01NOV25
Generelle stigninger (aftalte)	4,0 %		0,24 %	0,2 %
Reguleringsordning (forventet)		1,74 %	0,33 %	

Parterne er opmærksomme på, at der i det generelle forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening (KL) er aftalt at optage forhandling i september 2025. Denne forhandling er aftalt med henblik på at sikre balancen mellem den kommunale og private lønudvikling. Forliget mellem Accountor og FOA bygger på økonomien i dette generelle forlig, og derfor vil denne overenskomst også følge hvad, der måtte komme ud af forhandlingen i september 2025.

Udmøntningen af en evt. ekstraordinær håndtering sker sammen med de aftalte generelle lønstigninger på 0,2% den 1. november 2025.

Ved en evt. negativ udmøntning reduceres den aftalte lønstigning med op til 0,2 %.

Ved OK26 håndterer parterne den resterende justering sammen med udmøntningen fra den eventuelle reguleringsordning pr. 1. oktober 2026.

Parterne er enige om, at forhandlingerne om OK26 sker uafhængigt af en evt. håndtering af en ubalance.

### 2. Øvrige aftaler om løn og pension jf. bilag B

Med virkning fra 1. april 2025 reguleres lønningerne i overenskomstens § 15 stk. 1 og 2 som følger:

Pædagogmedhjælpere	Fra	Til
Grundløn	15 + 2.800	15 + 3.560
2 års erfaring	17 + 5.040	17 + 5.800
4 års erfaring	19 + 5.040	19 + 5.800
6 års erfaring	20 + 6.740	21 + 7.500
8 års erfaring (nyt)		23 + 7.500

Tallet før + angiver løntrin, tallet efter + angiver årligt grundbeløb i 2000-niveau

# Overenskomstforhandlingerne 2024

Accountor Institutionservice A/S

FOA – Fag og Arbejde

Pædagogiske assistenter	Fra	Til
Grundløn	21 + 3.000	21 + 3.760
2 års erfaring	23 + 5.240	23 + 6.000
4 års erfaring	25 + 5.240	25 + 6.000
6 års erfaring	26 + 6.940	27 + 7.700
8 års erfaring (nyt)		29 + 7.700

Tallet før + angiver løntrin, tallet efter + angiver årligt grundbeløb i 2000-niveau

Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes TR- og AMR-tillæggene i overenskomstens § 15 stk. 4 **fra** kr. 6.400 (31/3-2000-niveau) **til** kr. 8.400 (31/3-2000-niveau). Tillægget for ansatte der varetager både TR- og AMR-hverv forhøjes **fra** kr. 9.500 (31/3-2000-niveau) **til** kr. 11.500 (31/3-2000-niveau).

Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes pensionsbidraget i overenskomstens § 20 stk. 2 **fra** 13,74 % **til** 14,16 %.

Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes arbejdstidstillægget i overenskomstens § 23 stk. 8 **fra** kr. 2.096,27 **til** kr. 2.400,00. Beløbet er i 31/3 2000-niveau, og udbetales fortsat uafhængigt af beskæftigelsesgrad.

Med virkning fra 1. april 2025 reguleres lønningerne i overenskomstens Protokollat 1 - Elever, som følger:

Ordinære elever	31MAR24	01APR25
1. – 12. måned	7.979,20	8.154,20
13. og flg. måneder	8.472,25	8.647,25

Månedsløn i 2000-niveau

# Overenskomstforhandlingerne 2024

## Protokollat 2 – Opsparing af frihed

Parterne er enige om at indgå en ny aftale om opsparing af frihed.

### § 1

Formålet med aftalen er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling.

### § 2

Aftalen omfatter både pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Undtaget fra aftalen er elever.

### § 3

Overarbejde skal så vidt muligt undgås og bør løbende afvikles indenfor normperioden. Såfremt arbejdstidsopgørelsen ved normperiodens udløb overstiger 1924 timer som følge af beordret overarbejde kompenseres primært med afspadsering i forholdet 1:1,5, eller hvis dette ikke kan lade sig gøre ved betaling med tillæg af 50 % jf. § 23 Arbejdstid.

Den ansatte har mulighed for at opspare frihed af overarbejde og over-/merarbejde, der kan konstateres efter udløbet af normperioden.

### § 4

Den ansatte kan opspare 6. ferieuge optjent i henhold til § 5a: 6. ferieuge

### § 5

Den ansatte skal give meddelelse om opsparing inden 1. oktober.

### § 6

Der kan til enhver tid maksimalt være opsparret frihed til 15 dage.

Ved afholdelse af frihed nedskrives det opsparrede med det afholdte antal timer. Frihed kan afvikles som hele dage eller timer.

Den opsparrede frihed afholdes med den løn, den ansatte oppebærer på afholdelsestidspunktet.

### Stk. 2

Tidspunktet for afholdelse af den opsparrede frihed fastlægges på følgende måde:

- a. Afholdelse af opsparret frihed svarende til op til 8 dage pr. kalenderår og med op til to dage sammenhæng fastlægges ved aftale mellem leder og den ansatte. Afholdelse sker i overensstemmelse med den ansattes

# Overenskomstforhandlingerne 2024

ønske, i det omfang der er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal anmode om afholdelse så tidligt som muligt.

- b. Afholdelse af øvrig opsparet frihed fastlægges efter aftale mellem leder og den ansatte.

## § 7

Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afholdelse af opsparet frihed begynder, har medarbejderen ikke pligt til at påbegynde afholdelsen.

## § 8

Leder og den ansatte kan til enhver tid aftale, at hele eller dele af den opsparede frihed kan udbetales kontakt til den ansatte i efter reglerne i § 23 Arbejdstid.

## § 9

Hvis der ved den ansattes fratreden henstår opsparet frihed, udbetales denne med sidste lønudbetaling. Opsparet dage jf. aftalens § 4 (6. ferieuge) godtgøres jf. § 5.a. stk. 6. Opsparet over- / merarbejde godtgøres jf. § 23 stk. 11.

## § 10

Aftalen har virkning fra 1. april 2025.

----

Parterne har samtidig aftalt at konsekvensrette fristen for den skriftlige anmodning om udbetaling af 6. ferieuge fra 1. december til 1. oktober i § 5a.



# Overenskomstforhandlingerne 2024

## Protokollat 3 – Barsel og adoption

### Udvidelse af lønret til far / medmor under forældreorloven

Parterne er enige om at udvide farens / medmorens nuværende øremærkede lønnede forældreorlov med tre uger, således at faren / medmoren fremover har 10 ugers øremærket forældreorlov med løn.

Udvidelsen omfatter også mandlige adoptanter. Samtidig med udvidelsen er parterne enige om, at lønretten til hhv. biologiske forældre og adoptanter bliver ens under forældreorloven.

Ændringen har virkning for fædre / medmødre til børn, der fødes / modtages den 1. april 2024 eller senere.

Overenskomstens bestemmelser om barsel og adoption §§ 8 – 9 konsekvensrettes.

### Forbedret lønret til flerbørnsforældre og soloforældre

Parterne er enige om at øge lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) med 13 til hver. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Ændringen gælder flerbørnsforældre, hvor mindst ét af børnene er født den 1. april 2024 eller senere.

Ændringen forudsætter, at forslag til love om ændring af barselsloven (13 ugers ekstra orlov til begge tvillingeforældre mv.) vedtages af Folketinget. Måtte tvillingeforældre mod forventning ikke få 13 ugers ekstra orlov, gælder ændringen alene trillingeforældre mv.

Parterne er desuden enige om at øge lønretten til forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforældre) med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, har den efterlevende forælder ret til 10 ugers orlov med løn. Retten til 10 uger med løn reduceres med det antal ugers orlov efter den 10. uge efter fødslen, som den afdøde forælder har afholdt med dagpenget.

Overenskomstens bestemmelser om barsel og adoption §§ 8 – 9 konsekvensrettes.

### Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov

Med henblik på at opretholde den eksisterende retsstilling ift. ferieoptjening under forlængelse af orlov tilføjes nedenstående med virkning fra den 1. april 2024:

”Ved forlænget orlov udstrækkes den pension, som den ansatte har ret til i medfør af henholdsvis § 8 stk. 12 og § 9 stk. 8.

# Overenskomstforhandlingerne 2024

## **Protokollat 4 – Tillidsrepræsentanter**

Der tilføjes nedenstående til overenskomstens § 24 stk. 5.

”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden. Et møde kan f.eks. planlægges i forbindelse med introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere”

# Overenskomstforhandlingerne 2024

## Protokollat 5 – Forhøjelse af særligt ferietillæg

Parterne er enige om at forhøje det særlige forhøjede ferietillæg med 0,53 procentpoint til 1,48 % pr. 1. maj 2024. Samtidig ophører udbetalingen af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023 (om afskaffelse af St. Bededag).

§ 5 om ferie ændres pr. 1. maj 2024 på følgende måde:

§ 5 stk. 5: i bemærkningen ændres "0,95 %" til "1,48 %"

§ 5a stk. 1: "0,95 %" ændres til "1,48 %"



## **Protokollat 6 – Et bæredygtigt arbejdsliv**

Parterne er enige om, at understøtte institutioner, som ønsker en dialog på arbejdspladsen om et mere bæredygtigt arbejdsliv. Parterne er særligt opmærksomme på fordelene ved flere pædagogmedhjælpere, pædagogiske assistenter, husassistenter og erhvervsuddannede serviceassistenter på fuld tid, med mere fleksibilitet, forbedret mulighed for forberedelse og stærkere faglighed.

## **Protokollat 7 – Natarbejde, herunder gravides natarbejde.**

Parterne har drøftet omfanget af natarbejde og potentielt natarbejde i private institutioner, og er enige om, at der p.t. ikke er udfordringer med natarbejde i Accountors nuværende institutioner.

Dog er parterne også enige om, at der kan komme institutioner, som holder åbnet på mere skæve tidspunkter – herunder om natten. Da forskning viser, at natarbejde kan være forbundet med helbredsmæssige udfordringer – særligt for gravide med mere end én nattevagt om ugen, er parterne enige om, at det vil være rettidig omhu at få en opmærksomhed på emnet ind i overenskomsten.

Ny bemærkning til 25 stk. 1.

”For at sikre et vedvarende fokus på natarbejde, indgår det som en del af arbejdsmiljø-organisationens årlige drøftelse i institutioner med aften- og natåbent. Iværksættelse af særlige tiltag i forhold til natarbejde samt gravides natarbejde indgår i drøftelserne.

Institutionerne kan til hver en tid søge råd og vejledning hos Accountor og hos FOA. Denne rådgivning vil tage udgangspunkt i bestemmelserne om natarbejde i kommunale institutioner samt inspirationsmateriale udarbejdet af de kommunale parter”.

## Protokollat 8 – Kontrolforanstaltninger

Parterne er enige om, at det er vigtigt at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med en arbejdsgivers eventuelle anvendelse af kontrolforanstaltninger.

I den forbindelse tilføjes kontrolforanstaltninger som ny bullet 7 i § 26 stk. 5:

”indførelse af kontrolforanstaltninger, som skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål. Arbejdsgiver skal senest 6 uger forud for iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger informere personalet.

# Overenskomstforhandlingerne 2024

## Protokollat 9 – Kompetenceudvikling

Parterne er enige om at have fokus på kompetenceudvikling, også i den kommende periode.

FOA vil, sammen med SOSU-skolerne, udarbejde informationsmateriale om ændringerne i uddannelsen til pædagogisk assistent, og om andre kompetenceudviklingstilbud til pædagogmedhjælper. Materialet vil bl. a. have fokus på private institutioners muligheder, herunder finansieringsmuligheder.

Når materialet foreligger vil Accountor distribuere det til institutionerne, og parterne drøfter til den tid, om det er formålstjenligt at vejlede institutioner og TR i fællesskab.

## Protokollat 10 – Ansættelsesbevis og orientering

Overenskomsternes § 4 ændres til:

”Institutionen skal ved ansættelser handle i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lov om ansættelsesbeviser mv. (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår).

De centrale parter orienteres snarest muligt af institutionen om nyansættelser af månedslønnede, fx ved fremsendelse af lønseddel eller ansættelsesbevis.

Bemærkning: Meddelelsen til FOA fremsendes med sikker mail på adressen [foa@foa.dk](mailto:foa@foa.dk) og skal som minimum indeholde den ansattes fulde navn og CPR-nummer. FOA anvender alene CPR-nummeret til at kontakte den pågældende via e-boks, og opbevarer ikke oplysningen.”

# Overenskomstforhandlingerne 2024

## Protokollat 11 – Redigering af kolonireglerne

§ 22 om koloni ændres til nedenstående:

”§ 22. Koloni

Stk. 1.

For koloniophold mv. med overnatning ydes et tillæg for hverdage på kr. 255,77 (31.03.2000-niveau) og for søgne- og helligdage på kr. 511,53 (31.03.2000-niveau).

Stk. 2.

Overnatninger i institutionen godtgøres efter stk.1

Stk. 3.

Ved koloniopholdet opgøres arbejdstiden som 7,4 time pr. dag modregnet skemalagt tid.

Timer op til og efter koloniens start- og sluttidspunkt tillægges 50 %.

*Eksempel:*

*En koloni som starter torsdag morgen indtil lørdag middag:*

*En ansat møder kl. 8 torsdag, og kl. 10 kører børn og personale afsted på koloni, som varer indtil børnene hentes igen lørdag middag kl. 12. Den ansatte skulle have været på arbejde 6 timer torsdag og 5 timer fredag.*

*Timerne op til og efter kolonien start- og sluttidspunkt tillægges 50 %.*

*Det vil sige, at timerne kl. 8 -10 tillægges 50 % - hvilket svarer til 2 + 50 % - i alt tre timer.*

*Den ansatte skulle have været på arbejde 6 timer denne dag, hvilket betyder en opgørelse af arbejdsdagen med + 1,4 timer.*

*Fredag er en hel kolonidag, som registreres med 7,4 time - planlagt arbejdstid på 5 timer = + 2,4 time.*

*Lørdag starter arbejdsdagen kl. 7, og slutter kl. 15, når børnene er blevet hentet, kolonien er ryddet og tingene er afleveret tilbage i institutionen. Det vil sige, at timerne fra 7 - 12 opgøres med arbejdstiden 7,4 timer og de tre timer fra kl. 12 -15 tillægges 50 %.*

*Det vil sige, at torsdag registreres 3 + 1,4 timer (udover de seks skemalagte timer). Fredag som en hel kolonidag og lørdag registreres 7,4 + 4,5 timer.*

Kolonidage				
Torsdag	Kl. 8 – 10 = 2 + 50% (3 timer)		7,4 – norm: 6 = 1,4	I alt: +4,4 timer
Fredag			7,4 – norm: 5 = 2,4	I alt: + 2,4 timer
Lørdag	Kl. 7 – 12 = 7,4 timer	Kl. 12 – 15 = 3 + 50% (4½ timer)		I alt: + 11,9 timer
			Ekstra arbejdstimer	18,7 timer

Stk. 4.

Der kan indgås lokale aftaler om koloniophold på den enkelte institution, som er tilpasset institutionens og personalets ønsker og behov.



## Protokollat 12 – Pasningsorlov ved handicap eller alvorlig sygdom

Parterne er enige om at tilføje nyt stk. 7 til § 12 "Yderligere ret til frihed med løn"

"Stk. 7

En medarbejder har ret til orlov fra sit arbejde, hvis medarbejderen ønsker at passe en nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom (pasningsorlov) Orlov til pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom er reguleret i Servicelovens § 118.

Medarbejderen bliver ansat af den kommune, hvor den nærtstående med nedsat funktionsevne eller alvorlig sygdom bor. Kommunen har arbejdsgiveransvaret, Der indgås en ansættelsesaftale, hvor vilkårene for ansættelsen beskrives.

Den ansatte bevarer optjening af beskæftigelsesanciennitet samt individuelle varsler (f.eks. varsel ved påtænkt uansøgt afsked) under sin pasningsorlov.

Bemærkning.

Af lov om lønmodtagernes ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager gælder følgende:

- *Når en ansat ønsker at benytte retten til fravær, skal den ansatte give arbejdsgiveren meddelelse om det forventede tidspunkt for påbegyndelse og forventet varighed af pasningsorloven. Dette skal ske senest samtidig med indgivelse om ansøgning til bopælskommunen om pasningsvederlag. Hvis tidspunktet for fraværets begyndelse udskydes, skal den ansatte uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse om det nye tidspunkt for fraværets begyndelse.*
- *Såfremt medarbejderen ønsker at genoptage arbejdet for det oprindeligt varslede tidspunkt. eks. hvis den nærtstående kommer på plejehjem, skal medarbejderen senest fire uger fra genoptagelsen af arbejdet give arbejdsgiverens besked herom.*
- *Hvis pasningsforholdet af andre årsager (f.eks. dødsfald) afbrydes, skal den ansatte underrette arbejderen herom hurtigst muligt, herunder hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter pasningsforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales."*

# Overenskomstforhandlingerne 2024

## **Protokollat 13 – Redigering af overenskomsten**

Parterne er enige om, at der foretages redaktionelle ændringer under renskrivningen af overenskomsterne, når der er enighed herom. F. eks. ændringer af datoer, sletning af tidligere lønforløb og lignende.

Parterne er enige om, at der i overenskomsternes § 12 stk. 2 indføres en henvisning til "den til enhver tid gældende lovgivning herom, for tiden Barselslovens § 26".