

Overenskomst

Dagplejere, KL

Overenskomst for dagplejere

KL

FOA

Kapitel 1. Afgrænsning	6
§ 1. Hvem er omfattet.....	6
§ 2. Dagplejer i eget hjem.....	7
§ 3. Dagplejer udenfor eget hjem.....	8
§ 4. Gæstedagplejer.....	10
Kapitel 2. Dagplejere	11
§ 5. Løn.....	11
§ 6. Grundløn.....	12
§ 7. Funktionsløn.....	13
§ 8. Kvalifikationsløn.....	15
§ 9. Resultatløn.....	16
§ 10. Overgangsbestemmelser.....	16
§ 11. Funktionærlov.....	16
§ 12. Pension.....	17
§ 13. ATP.....	18
§ 14. Frit valg.....	18
§ 15. Arbejdstid.....	19
§ 16. Arbejdstidens tilrettelæggelse og opgørelse.....	19
§ 17. Over- og merarbejde.....	21
§ 18. Arbejde i forskudt tid samt på sønehelligdage og grundlovsdag.....	22
§ 19. Barns 1. og 2. sygedag.....	22
§ 20. Tjenestefrihed.....	22
§ 21. Udgifter ved tjenesterejser.....	23
§ 22. Opsigelse.....	23
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår (Dagplejere).....	25
Kapitel 3. Gæstedagplejere	27
§ 24.....	27
§ 25. Løn.....	28
§ 26. Grundløn.....	28

§ 27. Funktionsløn.....	29
§ 28. Kvalifikationsløn	29
§ 29. Resultatløn.....	31
§ 30. Arbejdstid	31
§ 31. Øvrige bestemmelser	32
Kapitel 4. Elever (ordinære).....	32
§ 32. Lovgrundlag.....	32
§ 33. Løn og lønberegning.....	32
§ 34. Løn til voksnelever.....	33
§ 35. Sygdom	34
§ 36. Arbejdstid.....	34
§ 37. Ophør af uddannelsesaftale	34
§ 38. Øvrige ansættelsesvilkår (elever).....	35
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse.....	36
§ 39. Ikrafttræden og opsigelse	36
Protokollat 1. - Elever (EUV 1)	37
§ 1. Område.....	37
§ 2. Løn	37
§ 3. Pension	38
§ 4. Ophør af uddannelsesaftale	38
§ 5. Øvrige ansættelsesvilkår (EUV 1).....	38
Protokollat 2. – Seniorordning for dagplejere i eget hjem	40
Bilag til Protokollat 2.....	44
Protokollat 3 - Forpligtelser i ansættelsen	45
§ 1. Generelle forpligtelser	45

Protokollat 4. – Timelønsansatte gæstedagplejere	46
§ 1. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	46
§ 2. Pension	46
§ 3. Opsigelse	47
§ 4. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønsansatte gæstedagplejere).....	47
Protokollat 5. - Forskellige overgangsbestemmelser.....	48
Kapitel 1. Bestemmelser om overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998.....	48
Kapitel 2. Ansatte med uddannelse til pædagog, der pr. 1. april 2025 overflyttes til nyt selvstændigt lønforløb for dagplejere med uddannelse til pædagog	48
Kapitel 3. Ansatte med uddannelse til pædagog, der pr. 1. april 2025 er overflyttet fra Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31)	49
Kapitel 4. Ansatte der pr. 1. april 2025 er ansat med ansættelsesformen 3 fuldtidsbørn eller 3 fuldtidsbørn og ét deltidsbarn (lukket gruppe).....	50
Kapitel 5. Pensionerede tjenestemænd og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.....	51
Protokollat 6. - Arbejdstid og særlig frihedsoptjening	52
§ 1. Hvem er omfattet.....	52
§ 2. Opsparing af fridage	52
§ 3. Afvikling af fridage.....	52
§ 4. Varsling.....	52
§ 5. Frist for afvikling.....	52
§ 6. Afspadseringsdag.....	53
Protokollat 7. - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	54
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	54
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	54
Protokollat 8. - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	56
Bilag A – Oversigt over uddannelser.....	58

Bilag B – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn..... 59

Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår 60

Kapitel 1. Afgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

- dagplejere, jf. §§ 2 og 3,
- gæstedagplejere, jf. § 4 og
- elever, jf. kap. 4 (ordinære elever) og protokollat 1 (EUV 1)

som er ansat:

1. i KL's forhandlingsområde
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning af indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler FOA, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

Dagplejen er en del af det kommunale dagtilbudsområde. Overenskomsten omfatter dagtilbud, der er etableret som dagpleje iht. reglerne i §§ 21 og 22 i lov om dag-, fritids- og klubtilbud m.v. til børn og unge (dagtilbudsloven).

Indenfor dagtilbudslovens rammer kan der i dagplejen ligeledes etableres dagtilbud til børn med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, hvis barnets behov for støtte efter en konkret og individuel faglig vurdering kan imødekommes i dagplejen.

Stk. 2

Som dagplejer med uddannelse til pædagogisk assistent forstås ansatte, som nævnt i stk. 1, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent iht. lov om erhvervsuddannelser (for tiden LBK nr. 40 af 11. januar 2024) og bekendtgørelse om erhvervsuddannelsen til pædagogiske assistent (for tiden BEK nr. 739 af 15. juni 2024).

Bemærkning:

Dagplejere, der har gennemført Pædagogisk Grunduddannelse (PGU), jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 163 af 7. marts 2008 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik, sidestilles i henhold til overenskomsten med dagplejer med uddannelse som pædagogisk assistent.

Stk. 3

Som dagplejer med uddannelse til pædagog forstås ansatte, som nævnt i stk. 1, der har gennemført uddannelsen til pædagog iht. bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog (for tiden BEK nr. 354 af 7. april 2017).

Bemærkning:

I bilag A er nærmere angivet hvilke uddannelser, herunder tidligere uddannelser, der i denne overenskomst anses for ligestillede med uddannelsen til pædagog.

Stk. 4

Ved elever, jf. stk. 1, forstås elever under den pædagogiske assistentuddannelse, jf. lov om erhvervsuddannelser (for tiden LBK nr. 40 af 11. januar 2024). Der henvises til kapitel 4 for ordinære elever og til protokollat 1 for elever under EUV 1.

Stk. 5

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og reglementsansatte.

§ 2. Dagplejer i eget hjem

Stk. 1

Dagplejere i henhold til § 2 ansættes til varetagelse af opgaver med dagpleje af børn i eget hjem.

Bemærkning:

Dagplejere iht. § 2 modtager børn i dagpleje i eget hjem. Der kan både være tale om børn, som er indskrevet hos dagplejeren, og børn som modtages ifm. fravær hos børnenes faste dagplejer. Antallet af fast indskrevne børn kan variere over tid.

Såfremt ledelsen ønsker, at en dagplejer, som varetager opgaver med fast indskrevne børn, fremadrettet alene skal varetage opgaver med modtagelse af gæstebørn, skal dette meddeles dagplejeren med et varsel på 8 uger, medmindre andet aftales.

Hos dagplejere uden fast indskrevne børn vil der kunne fastindskrives børn for en kortere eller længere periode. Spørgsmålet om indskrivning drøftes med dagplejeren, inden opgaven iværksættes.

Rammerne for stillingen som dagplejer iht. § 2 er nærmere beskrevet nedenfor.

Der henvises endvidere til kap. 2, hvoraf øvrige vilkår for dagplejere fremgår.

Stk. 2

Dagplejere i henhold til § 2 er forpligtede til fast at modtage op til 4 børn i dagpleje.

Bemærkning:

Der kan være tale om børn, der er fast indskrevet hos dagplejeren eller børn, som modtages i henhold til stk. 3.

Såfremt en dagplejer varetager opgaver i relation til børn med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, som konkret er vurderet at have et ekstra behov for støtte, jf. § 1, stk. 1, bemærkningen, kan dagplejeren understøttes i sådanne opgaver. Gennem inddragelse af dagplejeren tages der stilling til, hvilken understøttelse der er behov for. Det kan fx være øget faglig rådgivning, relevant

kompetenceudvikling, færre indskrevne børn, flere ressourcer omkring barnet eller ved ydelse af tillæg, fx et funktionstillæg.

Der henvises endvidere til stk. 3 og 4, herunder ift. modtagelse af børn på 5. pladsen.

Stk. 3 Modtagelse af børn som er fast indskrevet hos anden dagplejer (gæstedagpleje)

Dagplejere er forpligtede til at varetage gæstedagpleje af børn, som er indskrevet hos anden dagplejer i forbindelse med den anden dagplejers fravær.

Bemærkning:

Modtagelse af børn som nævnt i stk. 3 kan ske på alle dagplejerens pladser, herunder på 5. pladsen.

Hvis gæstedagpleje foregår hos dagplejere med fast indskrevne børn, tilstræbes der en rimelig fordeling således, at alle dagplejere løbende inddrages i opgaven.

Placering af et barn på 5. pladsen sker under hensyntagen til den enkelte dagplejers forhold.

Stk. 4 Dagplejebørn som indskrives midlertidigt på 5. pladsen

Der kan efter ledelsens beslutning som en midlertidig foranstaltning indskrives et barn på 5. pladsen for en periode af indtil 3 måneders varighed.

Modtagelse af et barn på 5. pladsen kan strække sig over en periode på mere end 3 måneder, såfremt dette konkret er aftalt mellem ledelsen og dagplejeren.

Bemærkning:

Det anbefales, at ledelsen drøfter spørgsmålet om indskrivning af et barn på 5. pladsen med dagplejeren, inden opgaven iværksættes.

Stk. 5 Forpligtelser

Dagplejeres forpligtelser under ansættelsen i øvrigt er nærmere beskrevet i protokollat 3.

Stk. 6 Seniorordning

Dagplejere i henhold til § 2 omfattes af seniorordning i protokollat 2.

Bemærkning:

Der henvises endvidere til Rammeaftalen om seniorpolitik, der finder anvendelse for alle ansatte under overenskomsten, jf. bilag C.

§ 3. Dagplejer udenfor eget hjem

Stk. 1

Dagplejere i henhold til § 3 ansættes til varetagelse af opgaver med dagpleje af børn ved et tjenestested udenfor eget hjem.

Bemærkning:

Dagplejere iht. § 3 modtager børn i dagpleje udenfor dagplejerens eget hjem. Der kan både være tale om børn, som er indskrevet hos dagplejeren, og børn som modtages ifm. fravær hos børnenes faste dagplejer. Antallet af fast indskrevne børn kan variere over tid.

Ansatte udenfor eget hjem, der alene ansættes til opgaver uden fast indskrevne børn, ansættes som gæstedagplejer iht. § 4.

Rammerne for stillingen som dagplejer iht. § 3 er nærmere beskrevet nedenfor.

Der henvises endvidere til kap. 2, hvoraf øvrige vilkår for dagplejere fremgår.

Stk. 2

Dagplejere i henhold til stk. 1 ansættes med fast tjenestested i en stordagplejeordning eller en dagplejeordning på anden placering i barnets hjemlige miljø.

Bemærkning:

Begrebet ”barnets hjemlige miljø” skal forstås i overensstemmelse med dagtilbudslovens § 21, stk. 1.

Ansatte i henhold til § 4, som varetager opgaver i en stordagplejeordning, kan ligeledes varetage opgaver ved andre arbejdssteder i dagplejens område.

Stk. 3

Dagplejere i henhold til § 3 er forpligtede til fast at modtage op til 4 børn i dagpleje.

Bemærkning:

Der kan være tale om børn, der er fast indskrevet hos dagplejeren eller børn, som modtages i henhold til stk. 4.

Såfremt en dagplejer varetager opgaver i relation til børn med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, som konkret er vurderet at have et ekstra behov for støtte, jf. § 1, stk. 1, bemærkningen, kan dagplejeren understøttes i sådanne opgaver. Gennem inddragelse af dagplejeren tages der stilling til, hvilken understøttelse der er behov for. Det kan fx være øget faglig rådgivning, relevant kompetenceudvikling, færre indskrevne børn, flere ressourcer omkring barnet eller ved ydelse af tillæg, fx et funktionstillæg.

Der henvises endvidere til stk. 4 og 5, herunder ift. modtagelse af børn på 5. pladsen.

Stk. 4 Modtagelse af børn som er fast indskrevet hos anden dagplejer (gæstedagpleje)

Dagplejere er forpligtede til at varetage gæstedagpleje af børn, som er indskrevet hos anden dagplejer i forbindelse med den anden dagplejers fravær.

Bemærkning:

Modtagelse af børn som nævnt i stk. 4 kan ske på alle dagplejerens pladser, herunder på 5. pladsen.

Hvis gæstedagpleje foregår hos dagplejere med fast indskrevne børn, tilstræbes der en rimelig fordeling således, at alle dagplejere løbende inddrages i opgaven.

Placering af et barn på 5. pladsen sker under hensyntagen til den enkelte dagplejers forhold.

Stk. 5 Dagplejebørn som indskrives midlertidigt på 5. pladsen

Der kan efter ledelsens beslutning som en midlertidig foranstaltning indskrives et barn på 5. pladsen for en periode af indtil 3 måneders varighed.

Modtagelse af et barn på 5. pladsen kan strække sig over en periode på mere end 3 måneder, såfremt dette konkret er aftalt mellem ledelsen og dagplejeren.

Bemærkning:

Det anbefales, at ledelsen drøfter spørgsmålet om indskrivning af et barn på 5. pladsen med dagplejeren, inden opgaven iværksættes.

Stk. 6 Forpligtelser

Dagplejeres forpligtelser under ansættelsen i øvrigt er nærmere beskrevet i protokollat 3.

§ 4. Gæstedagplejer

Stk. 1

Gæstedagplejere ansættes til varetagelse af opgaver ved skiftende arbejdssteder i hele dagplejens område samt øvrige opgaver, jf. stk. 2-4.

Bemærkning:

Gæstedagplejere arbejder med udgangspunkt i et fast tjenestested, jf. stk. 2, og kan planlægges til opgaver som nævnt i stk. 3 og 4.

Rammerne for stillingen som gæstedagplejer iht. § 4 er nærmere beskrevet nedenfor.

Der henvises endvidere til kap. 3, hvoraf øvrige vilkår for gæstedagplejere fremgår.

Stk. 2

Gæstedagplejere i henhold til § 4 arbejder med udgangspunkt i et fast tjenestested i dagplejen.

Bemærkning:

Det faste tjenestested kan fx være i et gæstedagplejehus, i dagplejens legestue, ved dagplejens centrale kontor eller gæstedagplejerens eget hjem.

Gæstedagplejere i henhold til § 4 kan ikke pålægges at modtage dagplejebørn i eget hjem.

Stk. 3

Gæstedagplejere i henhold til stk. 1 er forpligtede til fast at modtage op til 5 børn i dagpleje.

Bemærkning:

Gæstedagplejere varetager bl.a. opgaver med dagpleje af børn, som er indskrevet hos anden dagplejer i forbindelse med den anden dagplejers fravær. Gæstedagplejere kan ligeledes som en del af tjenesten have faste opgaver fx ved et gæstedagplejehus eller i en stordagplejeordning.

Gæstedagplejere kan som en midlertidig foranstaltning modtage børn, der fastindskrives hos gæstedagplejeren. Modtagelse af sådanne fastindskrivne børn kan ske ved en placering i barnets hjemlige miljø. Spørgsmålet om indskrivning drøftes med den ansatte, inden opgaven iværksættes.

Se endvidere stk. 4 nedenfor.

Stk. 4

Gæstedagplejere i henhold til stk. 1 kan efter ledelsens nærmere anvisning varetage opgaver ved daginstitutioner i kommunens dagtilbudsområde.

Bemærkning:

Gæstedagplejerens varetagelse af opgaver ved en daginstitution sker i henhold til en samarbejdsaftale mellem dagplejen og den pågældende daginstitution.

Bestemmelsen i stk. 4 finder ikke anvendelse for gæstedagplejere med uddannelse til pædagog, som ikke kan planlægges til opgaver ved en daginstitution.

Stk. 5 Forpligtelser

Gæstedagplejeres forpligtelser under ansættelsen er nærmere beskrevet i protokollat 3.

Stk. 6 Timelønsansættelse

Det kan mellem ledelsen og en ansat i dagplejen aftales, at vedkommende ansættes som timelønnet gæstedagplejer.

Rammerne for stillingen som timelønsansat gæstedagplejer følger af stk. 1-5 ovenfor.

Der henvises endvidere til protokollat 4, hvoraf øvrige vilkår for timelønnede gæstedagplejere fremgår.

Bemærkning:

Bestemmelserne i kap. 3 gælder således ikke for timelønsansatte gæstedagplejere.

Kapitel 2. Dagplejere

§ 5. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 6,
2. Funktionsløn, jf. § 7,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 8 og
4. Resultatløn, jf. § 9.

Stk. 2

De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Stk. 3

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

Bemærkning:

For dagplejere i eget hjem, jf. § 2, beregnes lønnen for deltidsansatte dog i henhold til § 6, stk. 2, nr. 2.

Stk. 4

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

Stk. 5

Den faste løn udbetales månedsvis bagud. Andre ydelser udbetales i den efterfølgende måned.

Stk. 6

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

§ 6. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en dagplejer er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet.

Stk. 2

1. Grundlønnen for fuldtidsansatte dagplejere i eget hjem, jf. § 2, er:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin 1. april 2025 (31/3 2000-niveau)</i>	<i>Løntrin 1. januar 2026 (31/3 2000-niveau)</i>
Dagplejer	20	20
Dagplejer med uddannelse til pædagogisk assistent	25 + 1.500 kr.	25 + 1.500 kr.
Dagplejer med uddannelse til pædagog	25 + 7.320 kr.	25 + 13.140 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

2. For deltidsansatte dagplejere i eget hjem (§ 2) med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 36 timer, jf. § 15, stk. 3, 2. punktum, udgør lønnen 81% af lønnen for fuldtidsansatte dagplejere i eget hjem, jf. stk. 2, nr. 1.

Bemærkning:

For deltidsansatte iht. § 2, der ansættes til mindre end 36 timer pr. uge i gennemsnit, beregnes lønnen forholdsmæssigt med udgangspunkt i lønnen for en deltidsansat dagplejer på 36 timer/uge, jf. stk. 2, nr. 2, som følger:

Beregningseksempel: For en deltidsansat dagplejer iht. § 2, som er ansat 25 timer/uge, beregnes lønnen som 25/36 af lønnen iht. stk. 2, nr. 2.

Stk. 3

Grundlønnen for dagplejere udenfor eget hjem, jf. § 3, er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april 2025 (31/3 2000-niveau)	Løntrin 1. januar 2026 (31/3 2000-niveau)
Dagplejer	18 + 1.500 kr.	18 + 1.500 kr.
Dagplejer med uddannelse til pædagogisk assistent	24 + 1.500 kr.	24 + 1.500 kr.
Dagplejer med uddannelse til pædagog	24 + 7.320 kr.	24 + 13.140 kr.

Lønseddelttekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning til stk. 2 og 3:

I det anførte grundlønstillæg for dagplejere med uddannelse til pædagog indgår udmøntning af midler i henhold til trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

Afgrænsning af ansatte med henholdsvis pædagogiske assistentuddannelse og uddannelse som pædagog fremgår af overenskomstens § 1.

For deltidsansatte iht. stk. 3 beregnes lønnen i overensstemmelse med § 5, stk. 3.

Gæstedagplejere, jf. § 4, følger bestemmelserne om løn i kapitel 3.

Stk. 4

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2025 og 1. januar 2026 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Dog foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Ansatte med personlige lønordninger/lønindplaceringer er ikke omfattet heraf.

Stk. 5

Ved overflytning af allerede ansatte dagplejere med uddannelse til pædagog til ny selvstændig grundløn, jf. stk. 2, kan der lokalt foretages modregning i den ansattes nuværende lønindplacering svarende til forskellen mellem løntrin 19 og løntrin 24 + 550 kr.

Stk. 6

Dagplejere uden for eget hjem med uddannelse til pædagog, som pr. 1. april 2025 er overflyttet fra Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31), omfattes i lønmæssig sammenhæng af en personlig ordning, jf. protokollat 5, kapitel 3 til nærværende overenskomst.

§ 7. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

For forpligtelsen til at varetage opgaver med gæstedagpleje ydes der et tillæg:

- til dagplejere i eget hjem, jf. § 2, på 4.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)
- til dagplejere udenfor eget hjem, jf. § 3, på 2.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

Lønseddeltekst: Forpligtelse, § 7, stk. 2

Stk. 3

På dage, hvor dagplejeren modtager et barn på 5. pladsen, skal der ydes et funktionstillæg på 375 kr. pr. dag (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Barn på 5. plads.

Bemærkning:

Tillægget ydes både ved modtagelse af fastindskrevne børn og børn i gæstedagpleje på 5. pladsen. Der henvises i denne forbindelse til § 2, stk. 3 og 4, og § 3, stk. 4 og 5.

Der ydes alene tillæg for dage, hvor der modtages et barn på 5. pladsen. Dog anses et barn, som er indskrevet på dagplejerens 5. plads, jf. § 2, stk. 4, og § 3, stk. 5, altid at indgå på 5. pladsen, når barnet modtages hos dagplejeren.

Der kan lokalt indgås aftale, som fraviger denne bestemmelse.

Stk. 4

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se bilag B.

§ 8. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Dagplejere (uden pædagogisk uddannelse)

1. Dagplejere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse som dagplejer i kommunen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 2 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. Dagplejere, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse som dagplejer i kommunen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 1 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

Dagplejere, der er uddannet pædagogisk assistent

3. Dagplejere med uddannelse til pædagogisk assistent, der har 4 års sammenlagt beskæftigelse som dagplejer i kommunen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 2 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

4. Dagplejere med uddannelse til pædagogisk assistent, der har 6 års sammenlagt beskæftigelse som dagplejer i kommunen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 1 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

Dagplejere, der er uddannet pædagog

5. Dagplejere med uddannelse til pædagog, der har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 2 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

6. Dagplejere med uddannelse til pædagog, der har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 1 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

Bemærkning:

Ved opgørelse af sammenlagt beskæftigelse for dagplejere i henhold til stk. 2, nr. 1-4 medregnes evt. beskæftigelse som gæstedagplejer i kommunen.

Stk. 3

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

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

Bemærkning:

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

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se bilag B.

§ 9. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn.

Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 10. Overgangsbestemmelser

Bestemmelser vedrørende personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg findes i protokollat 5.

§ 11. Funktionærlov

For dagplejere gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 22. Opsigelse og § 23. Øvrige ansættelsesvilkår (Dagplejere).

Bemærkning:

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

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

§ 12. Pension

Stk. 1

For dagplejere oprettes pensionsordning i PenSam med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- 15,47%, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 14
- 13,66%, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 14

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

Bemærkning:

Dagplejere uden for eget hjem med uddannelse til pædagog og gæstedagplejere med uddannelse til pædagog, som pr. 1. april 2025 er overflyttet fra Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31), omfattes i relation til det gældende pensionsbidrag af en personlig ordning, jf. protokollat 5, kapitel 3 til nærværende overenskomst.

Stk. 2

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 7, stk. 4, og § 8, stk. 3. Eventuel pension af resultatløn følger af § 9. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 3

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 4

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 5

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

Stk. 6

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

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

Stk. 7

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et kontant beløb, medmindre den ansatte ønsker beløbet indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

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

§ 13. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 14. Frit valg

Stk. 1

Dagplejeren kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,66%.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltæst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

For allerede ansatte vil udgangspunktet for fritvalg fra 1. januar 2026 være, at der ydes forhøjelse af pensionsbidraget dog således, at medarbejderen inden 1. oktober 2025 kan give besked om, at der ønskes kontant udbetaling.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

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

Bemærkning:

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

§ 15. Arbejdstid

Stk. 1

For dagplejere i henhold til § 2 udgør den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 48 timer for fuldtidsansatte.

Stk. 2

For dagplejere i henhold til § 3 udgør den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 37 timer for fuldtidsansatte.

Stk. 3

For deltidsansatte, jf. stk. 1 og 2, fastsættes arbejdstiden til et fast gennemsnitligt antal timer pr. uge. For dagplejere i henhold til § 2 kan arbejdstiden som deltidsansat højst udgøre 36 timer pr. uge.

Bemærkning:

Gæstedagplejere, jf. § 4, følger bestemmelserne om arbejdstid i kap. 3.

§ 16. Arbejdstidens tilrettelæggelse og opgørelse

Stk. 1

Arbejdstiden fastlægges af ledelsen under hensyntagen til dagplejerens ønsker og forældrenes behov for pleje af barnet. Arbejdstiden fordeles mandag – fredag i tidsrummet mellem kl. 06.00 og 18.00, medmindre andet aftales.

Såfremt forældrenes arbejds- og/eller transportsituation tilsiger det, kan der etableres pleje med en fast overtid. Sådan pleje aftales mellem ledelsen og dagplejeren.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at andre opgaver end modtagelse af børn i ordningen så vidt muligt skal kunne varetages inden for dagplejerens normale ugentlige arbejdstid, jf. § 15.

Dagplejeren forudsættes selv at tilrettelægge pauser.

Stk. 2 Timer udover 11 timer på den enkelte dag

Den daglige arbejdstid kan ikke uden dagplejerens samtykke overstige 11 timer og kan ikke udgøre mindre end 4 timer.

Timer udover 11 timer på den enkelte dag godtgøres svarende til overarbejde.

Bemærkning:

Såfremt der ydes overarbejdsbetaling, fordi den daglige arbejdstid overskrider 11 timer, medregnes denne overskridelse ikke ved opgørelsen af arbejdstid i normperioden.

Stk. 3 Orientering om arbejdstidens fordeling

Dagplejeren orienteres om arbejdstidens fordeling på ugens dage. Såfremt arbejdstidens fordeling på de enkelte dage ændres, skal dette meddeles dagplejeren inden udgangen af arbejdsugen forud for ændringens ikrafttræden.

Bemærkning:

I relation til planlægning af personalemøder og andre faglige arrangementer uden for normal arbejdstid henledes opmærksomheden på, at tidspunktet for afvikling af sådanne møder meddeles den ansatte tidligst muligt.

Stk. 4 Omlagte timer

Arbejdstidens placering på den enkelte dag kan af ledelsen ændres med et varsel på mindst 2 arbejdsdage. Hvis dette varsel ikke overholdes, ydes der et ikke-pensionsgivende tillæg for de omlagte timer på 30,77 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time beregnet pr. påbegyndt halve time.

Bemærkning:

Ved omlagte timer forstås timer, hvor dagplejeren ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normale arbejdstimer.

Stk. 5 Personalemøder og andre faglige arrangementer

Personalemøder og andre faglige arrangementer på hverdage uden for normal arbejdstid medregnes som medgået tid ved opgørelse af den ansattes arbejdstid. Såfremt mødet holdes uden for den ansattes faste tjenestested, medregnes evt. transporttid udover den ansattes normale transporttid mellem bopæl og tjenestested ved opgørelse af arbejdstiden (merrejsetid). For arbejdstid efter kl. 18 ydes der tillæg for forskudt tid i henhold til § 18.

For faglige arrangementer mv., som afvikles på lørdage, ydes dagplejeren frihed af tilsvarende længde med tillæg af 50%.

Stk. 6 Opgørelse af arbejdstiden

Arbejdstiden afrundes ugevis opad pr. påbegyndt halve time og opgøres over en 6 måneders normperiode.

§ 17. Over- og merarbejde

Stk. 1

Som overarbejde betragtes tjeneste udover den højeste arbejdstid i normperioden for fuldtidsansatte, jf. § 15, stk. 1 og 2.

Bemærkning:

Overarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Stk. 2

Som merarbejde betragtes tjeneste udover den for den deltidsansatte aftalte højeste arbejdstid i normperioden, som ikke er overarbejde iht. stk. 1.

Bemærkning:

Merarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Stk. 3

Tilfældige overskridelser af den daglige arbejdstid på til og med 5 minutter betragtes ikke som over-/merarbejde.

Stk. 4

Overarbejde godtgøres med frihed af samme omfang som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 %.

Afspadsring opsparet i perioden 1. januar til 30. juni skal være afholdt senest 31. december. Afspadsring opsparet i perioden 1. juli til 31. december skal være afholdt senest 30. juni næste år.

Bemærkning:

Afspadsring gives fortrinsvis som hele eller halve dage. Afspadsring finder sted under hensyntagen til dagplejerens ønsker.

Opmærksomheden henledes på, at der kan ske udbetaling af 50 %-tillægget.

Stk. 5

Merarbejde, jf. stk. 2, godtgøres med betaling, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen efter §§ 6-9, dog undtaget § 7, stk. 3. Merarbejdsbetaling ydes med halvdelen pr. påbegyndt halve time. Arbejde udover den højeste arbejdstid for fuldtidsansatte godtgøres som overarbejde, jf. stk. 4.

Stk. 6

Overarbejde, jf. stk. 1, kan efter ansættelsesmyndighedens beslutning og under iagttagelse af Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, i stedet for afspadsring godtgøres med ikke-pensionsgivende betaling. Betalingen udgør 1/1924 af nettoårslønnen efter §§ 6-9, dog undtaget § 7, stk. 3, med tillæg af 50%.

Overarbejdsbetaling ydes med halvdelen pr. påbegyndte halve overtime.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at der alene kan ske godtgørelse ved betaling i tilfælde, hvor der ikke er sket overskridelse af arbejdstiden i henhold til Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

§ 18. Arbejde i forskudt tid samt på sønehelligdage og grundlovsdag

Stk. 1

For varetagelse af plejeopgaver på hverdage uden for tidsrummet kl. 06.00-18.00 ydes der et tillæg på 28,34 kr. pr. påbegyndt time.

Stk. 2 Sønehelligdage

Den ansatte har ret til frihed på sønehelligdage. For tjeneste på sønehelligdage betales svarende til overarbejde, jf. § 17, stk. 6.

Stk. 3 Grundlovsdag efter kl. 12

Den ansatte har ret til frihed på grundlovsdag efter kl. 12. For tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12.00 betales svarende til overarbejde, jf. § 17, stk. 6.

Bemærkning

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og 1. maj er almindelige arbejdsdage.

§ 19. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag og anden sygedag, hvis

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

§ 20. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 21. Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 1

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder ved ansættelsesmyndigheden.

Stk. 2

Hvis ansættelsesmyndigheden ikke har fastsat regler for godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser, ydes time/dagpenge efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

§ 22. Opsigelse

Stk. 1

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

Bemærkning:

Det understreges, at bestemmelserne om opsigelse af dagplejere, herunder bestemmelserne om afskedigelsesnævn, finder anvendelse, uanset om kommunen agter at tilbyde den pågældende fortsat beskæftigelse med ændrede vilkår, der medfører en lavere indtjening.

Stk. 2

I tilfælde af grov misligholdelse kan dagplejeren opsiges uden varsel.

Stk. 3

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 4

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA

CVR-nummer: 46024516

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

foa@foa.dk

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

Der skal ikke ske underretning til organisationen i forbindelse med vikarers eller andre midlertidigt ansattes fratreden, når denne finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Stk. 5

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

Stk. 6

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af KL og 2 af FOA, hvorefter disse i forening peger på en opmand.

Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege denne. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden, idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. For nævnet kan afhøres parter og vidner.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller i kommunens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem kommunen og den ansatte har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder nævnet, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, kan det pålægges kommune at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse, svarende til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet.

Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 9

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

§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår (Dagplejere)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

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

Bemærkning:

Oversigt over ansatte:

Tillidsrepræsentanten kan én gang pr. kvartal anmode ledelsen om at modtage en oversigt over dagplejere og gæstedagplejere, der er ansat i det område, som tillidsrepræsentanten dækker. Oversigten skal indeholde oplysning om medarbejderens ansættelsesform.

Midlertidig ansættelse:

Midlertidig ansættelse kan forekomme, hvor der foreligger en konkret, saglig årsag til, at der alene kan tilbydes ansættelse for en midlertidig periode. Almindelig usikkerhed om dagplejens fremtidige budget eller antallet af børn i ordningen vil ikke være tilstrækkeligt til at begrunde en midlertidig ansættelse.

Det anbefales, at spørgsmålet om en midlertidig ansættelse forudgående drøftes med tillidsrepræsentanten eller den lokale FOA-fagforening.

Stk. 2a. Seniorbonus

Ansatte i stilling som dagplejer med uddannelse til pædagog er omfattet af supplerende aftale om seniorbonus og har dermed ret til yderligere seniorbonus, som følger:

- 0,94 pct. af den ansattes sædvanlige løn i det kalenderår den ansatte fylder 58 år (Pr. 1. januar 2026: 59 år).
- 0,94 pct. af den ansattes sædvanlige løn i det kalenderår den ansatte fylder 59 år (Pr. 1. januar 2026: 60 år).
- 0,94 pct. af den ansattes sædvanlige løn fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år (Pr. 1. januar 2026: 61 år).

I overensstemmelse med principperne i § 22 i Rammeaftale om seniorpolitik hæves aldersgrænserne for ret til seniorbonus pr. 1. januar 2026 med 1 år og herefter hæves aldersgrænserne i takt med forhøjelsen af den til en hver tid gældende folkepensionsalder.

Bemærkning:

Bonussen supplerer den seniorbonus, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Vilklårene for beregning og udmøntning af seniorbonus eller konvertering til enten pension eller dage følger samme vilkår, som gælder for den seniorbonus, der er aftalt med FF, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21).

Størrelsen af seniorbonus efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

Alder	Efter aftale om seniorbonus	Supplerende aftale	Seniorbonus i alt
Det kalenderår den ansatte fylder 58 år (pr. 1. januar 2026: 59 år).	0,94 pct.	0,94 pct.	1,88 pct.
Det kalenderår den ansatte fylder 59 år (pr. 1. januar 2026: 60 år).	1,41 pct.	0,94 pct.	2,35 pct.
Fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år (pr. 1. januar 2026: 61 år).	1,88 pct.	0,94 pct.	2,82 pct.

Stk. 2b. Seniordage

Ansatte, bortset fra de i stk. 2a anførte, er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage), som følger:

- 2 dage i det kalenderår den ansatte fylder 58 år.
- 2 dage i det kalenderår den ansatte fylder 59 år.
- 2 dage fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de seniordage, der er aftalt med Forhandlings-fællesskabet (FF). Vilklårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for seniordagene, der er aftalt med FF, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21).

Antallet af seniordage efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Seniordage i alt
Det kalenderår den ansatte fylder 58 år	2 dage	2 dage	4 dage

Det kalenderår den ansatte fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år	4 dage	2 dage	6 dage

Stk. 3 Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der kan i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser.

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for FOA.

Stk. 4 Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for FOA

Stk. 5 Fleksjob

Dagplejere og gæstedagplejere er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 7.

Stk. 6 Personalegoder

Dagplejere og gæstedagplejere er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 8.

Kapitel 3. Gæstedagplejere

§ 24.

Stk. 1

For gæstedagplejere, jf. § 4, gælder bestemmelserne i kapitel 3, dog stk. 2.

Bemærkning:

Medmindre andet konkret er angivet i bestemmelserne nedenfor, omfattes gæstedagplejere ikke af bestemmelserne i kapitel 2.

Med hensyn til afgrænsning af stillingen som gæstedagplejer henvises til § 4.

Stk. 2

For gæstedagplejere, der er ansat på timeløn (jf. § 4, stk. 6), gælder bestemmelserne i Protokollat 4.

§ 25. Løn

Bestemmelsen i § 5 finder tilsvarende anvendelse for ansatte i henhold til kapitel 3.

§ 26. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en gæstedagplejer er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet.

Stk. 2

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin pr. 1. april 2025 (31/3 2000 niveau)</i>	<i>Løntrin pr. 1. januar 2026 (31/3 2000 niveau)</i>
Gæstedagplejer	18 + 1.500 kr.	18 + 1.500 kr.
Gæstedagplejer med uddannelse til pædagogisk assistent	24 + 1.500 kr.	24 + 1.500 kr.
Gæstedagplejer med uddannelse til pædagog	24 + 7.320 kr.	24 + 13.140 kr.

Lønseddeltæst: Grundløn og grundlønstillæg.

Bemærkning:

I det anførte grundlønstillæg for gæstedagplejere med uddannelse til pædagog indgår udmøntning af midler i henhold til trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

Afgrænsning af ansatte med henholdsvis pædagogiske assistent-uddannelse og uddannelse som pædagog fremgår af overenskomstens § 1.

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

Stk. 3

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2025 og 1. januar 2026 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Dog foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Ansatte med personlige lønordninger/lønindplaceringer er ikke omfattet heraf.

Stk. 4

Gæstedagplejere med uddannelse til pædagog, som pr. 1. april 2025 er overflyttet fra Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31) omfattes i

lønmæssig sammenhæng af en personlig ordning, jf. Protokollat 5, kapitel 3 til nærværende overenskomst.

§ 27. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin. Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se bilag B.

§ 28. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Gæstedagplejere (uden pædagogisk uddannelse)

1. Gæstedagplejere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse som gæstedagplejer i kommunen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 2 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. Gæstedagplejere, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse som gæstedagplejer i kommunen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 1 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

Gæstedagplejere, der er uddannet pædagogisk assistent

3. Gæstedagplejere med uddannelse som pædagogisk assistent, der har 4 års sammenlagt beskæftigelse som gæstedagplejer i kommunen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 2 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

4. Gæstedagplejere med uddannelse som pædagogisk assistent, der har 6 års sammenlagt beskæftigelse som gæstedagplejer i kommunen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 1 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

Gæstedagplejere, der er uddannet pædagog

5. Gæstedagplejere med uddannelse som pædagog, der har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 2 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

6. Gæstedagplejere med uddannelse som pædagog, der har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 1 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

Bemærkning:

Ved opgørelse af sammenlagt beskæftigelse for gæstedagplejere i henhold til stk. 2, nr. 1-4 medregnes evt. beskæftigelse som dagplejer i kommunen.

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

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

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se bilag B.

§ 29. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn.

Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 30. Arbejdstid

Stk. 1

For gæstedagplejere i henhold til § 4 udgør den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 37 timer for fuldtidsansatte.

Stk. 2

For deltidsansatte gæstedagplejere fastsættes arbejdstiden til et fast gennemsnitligt antal timer pr. uge.

Stk. 3

Arbejdstidens placering fastsættes efter drøftelse på arbejdspladsen.

Bemærkning:

I forbindelse med arbejdstidens placering skal følgende grundprincipper lægges til grund:

Gældende arbejdsmiljøregler, herunder Arbejdsmiljøloven og aftalen om implementering af EU-direktivet om arbejdstiden respekteres.

Det skal sikres, at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem den effektive og rationelle løsning af de med stillingen forbundne opgaver og de ansattes arbejdsliv og familieliv/privatliv.

Stk. 4

For gæstedagplejere, der løser opgaver ved flere tjenestesteder, betragtes transporttid mellem tjenestesteder som arbejdstid.

Bemærkning:

Såfremt gæstedagplejeren i forbindelse med arbejdet transporterer sig direkte mellem egen bopæl og et planlagt tjenestested, vil transporttid, som rækker udover medarbejderens normale transporttid mellem egen bopæl og det faste tjenestested, skulle betragtes som arbejdstid.

Stk. 5

Deltidsansatte, som udover den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, honoreres med tilsvarende frihed eller almindelig timebetaling.

§ 31. Øvrige bestemmelser

I øvrigt finder følgende bestemmelser i dagplejeoverenskomstens kap. 2 anvendelse:

§ 10. Overgangsbestemmelser

§ 11. Funktionærlov

§ 12. Pension

§ 13. ATP

§ 14. Frit valg

§ 18. Arbejde i forskudt tid samt på sønehelligdage og grundlovsdag

§ 19. Barns 1. og 2. sygedag

§ 20. Tjenestefrihed

§ 21. Udgifter ved deltagelse i kursus

§ 22. Opsigelse

§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår

Protokollat 6, § 6 Afspadseringsdag

Kapitel 4. Elever (ordinære)

§ 32. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

Bemærkning:

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

§ 33. Løn og lønberegning

Stk. 1

Månedslønnen for elever under uddannelse til pædagogisk assistent er:

	<i>Løn pr. 1. april 2022</i> <i>(31/3 2000-niveau)</i>
Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	7.979,20 kr.

Elever, som er fyldt 18 år, 13 og flg. måned:	8.472,25 kr.
Elever som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	7.979,20 kr.
Elever som ikke er fyldt 18 år,13. og flg. måned:	8.472,25 kr.

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.

§ 34. Løn til voksne elever

Stk. 1

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.

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 18 + 1.500 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 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.

§ 35. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

§ 36. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Bemærkning:

For elever aflønnet efter §§ 33 og 34 inkluderer lønnen godtgørelse for arbejde i aften-, og nat og weekendperioden.

Stk. 2

Ved elevens 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.

§ 37. 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, CVR-nummer: 46024516

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

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

§ 38. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i kap. 2:

<u>§ 13</u>	ATP
<u>§ 19</u>	Barns 1. og 2. sygedag
<u>§ 20, stk. 1</u>	Tjenestefrihed
<u>§ 21</u>	Udgifter ved tjenesterejser

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 interesseløst og gennemsnitsløngaranti i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

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

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.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 39. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2025, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte (04.30), der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 6. september 2024

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA

Kim Henriksen

Morten Bruun Søgaard

Protokollat 1. - Elever (EUV 1)

§ 1. Område

Stk. 1

Protokollatet gælder for dagplejere/gæstedagplejere,

1. der er optaget på – og påbegyndt – uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 iht. reglerne om erhvervsuddannelse for voksne og
2. som er berettiget til godtgørelse i henhold til lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (for tiden LBK nr. 111 af 30. januar 2024).

Bemærkning:

Uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 er reguleret ved lov om erhvervsuddannelser (for tiden LBK nr. 40 af 11. januar 2024) samt bekendtgørelse om erhvervsuddannelsen til pædagogiske assistent (for tiden BEK nr. 739 af 15. juni 2024).

Stk. 2

I forbindelse med indgåelse af uddannelsesaftale om uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1, skal den ansatte underrette arbejdsgiveren om pågældendes personlige uddannelsesplan. Samtidig drøftes vilkår for tilbagevenden ved eventuel afbrydelse af uddannelsen med den ansatte.

§ 2. Løn

Ansatte, der er omfattet af § 1, stk. 1, ydes løn under uddannelsen.

Lønnen for elever under uddannelse til pædagogisk assistent som EUV 1 er:

Løn 1. april 2015 (31/3 2000-niveau)	
pr. dag	pr. uge
779 kr.	3.896 kr.

Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad.

Lønnen ydes pr. dag/uge, hvor den pågældende i overensstemmelse med uddannelsesaftalen er fraværende for at følge uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Lønnen er ikke-pensionsgivende.

Nærværende bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

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

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

§ 3. Pension

For ansatte, der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1, jf. § 1, indbetales under uddannelsen det pensionsbidrag, som den pågældende oppebar forud for uddannelsens påbegyndelse. Indbetaling sker som anført i overenskomstens § 12, stk. 5.

§ 4. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i Erhvervsuddannelsesloven.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes til:

FOA, CVR-nummer: 46024516

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

foa@foa.dk

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

§ 5. Øvrige ansættelsesvilkår (EUV 1)

Efter at have gennemgået og bestået pædagogisk assistentuddannelse som EUV 1, jf. § 1, vil en ansat ved umiddelbar tilbagevenden til samme kommune, som pågældende var ansat i under uddannelsen, være berettiget til at få uddannelsesperioden medregnet i beskæftigelsesancienniteten.

København, den 6. september 2024

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA

Kim Henriksen

Morten Bruun Søgaard

Protokollat 2. – Seniorordning for dagplejere i eget hjem

1. Formål

Formålet med seniorordningen er at øge muligheden for at fastholde dagplejere i en ansættelse i dagplejen eller i et andet tilbud i kommunens dagtilbudsområde. Det er parternes hensigt, at denne særlige seniorordning for dagplejere i eget hjem kan understøtte den lokale dialog mellem leder og dagplejer om at sikre den rigtige balance i seniorarbejdslivet, herunder i forhold til indhold og omfang af særligt visse typer af opgaver i stillingen.

De nedenstående seniorelementer suppleres af KL's Rammeaftale om seniorpolitik. En senioraftale med udgangspunkt heri kan fx bygge på en model, hvor dagplejeren efter aftale med sin leder overgår til en stilling uden for eget hjem (fx i et gæstehus) og samtidig går ned i tid i henhold til principperne om senioraftaler i rammeaftalen. Til inspiration omkring mulighederne i Rammeaftalen om seniorpolitik henvises til seniorpartnerskabets inspirationskatalog.

2. Seniorsamtale

Dagplejere har adgang til en seniorsamtale senest 3 måneder før, den ansatte fylder 60 år. Samtalen afvikles i overensstemmelse med bestemmelserne i den gældende Rammeaftale om seniorpolitik.

Dagplejere, som omfattes af nærværende seniorordning, arbejder typisk alene i eget hjem. Det kan have betydning for den oplevede belastning i hverdagen bl.a. i arbejdssituationer med modtagelse af gæstebørn, hvoraf nogen modtages akut via morgentelefonen.

Seniorsamtalen giver mulighed for at leder og dagplejer i god tid drøfter og sætter fokus på særlige ønsker og behov med henblik på at fastholde dagplejeren længere tid i sin ansættelse i kommunen. I samtalen tages der efter behov stilling til konkrete nye muligheder og vilkår for at fremme det gode seniorarbejdsliv for den enkelte dagplejer.

Bemærkning:

Såfremt dagplejeren ønsker det, kan tillidsrepræsentanten deltage i dialogen med lederen.

I relation til opgaven med modtagelse af gæstebørn bør der tilstræbes en rimelig fordeling således, at alle dagplejere så vidt muligt løbende inddrages i opgaven.

Hvis flere i en legestuegruppe er omfattet af seniorordningens særlige vilkår, kan det være relevant at drøfte i gruppen, hvordan opgaver med gæstebørn fordeles mest hensigtsmæssigt på tværs af dagplejerne. Gennem inddragelse af gruppen vil det være muligt at sikre en rimelig balance for den enkelte, herunder for de dagplejere som har vilkår iht. seniorordning.

Det kan i dialogen mellem leder og medarbejder have særligt betydning, at man – evt. ved inddragelse af de øvrige dagplejere i legestuegruppen - sammen overvejer, hvordan arbejdet med modtagelse af børn akut (via morgentelefonen) bedst tilrettelægges, så der

sikres en nødvendig balance såvel ift. opgaverne i området, som ift. dagplejerens hverdag. Som led i denne dialog kan det overvejes, om det er muligt at tilrettelægge opgaven således, at der sikres en større grad af regelmæssighed i forhold til, hvordan og hvornår dagplejeren modtager gæstebørn akut (via morgentelefonen). Det kan fx ske ved at etablere en turnusordning, hvor flere dagplejere skiftevis har opgaven med gæstebørn, som placeres akut via morgentelefonen. Som led i dialogen kan det også overvejes, om dagplejeren efter nærmere aftale kan frigøres helt eller delvist fra denne opgave.

3. Seniorordning for dagplejere i eget hjem

Dagplejere, som er ansat i henhold til overenskomstens § 2, er omfattet af nedenstående seniorordning som følger:

Bemærkning til punkt A – C nedenfor:

De enkelte seniorelementer og betingelserne for at blive omfattet af disse er beskrevet under punkt A – C nedenfor. Der henvises endvidere til overgangsordningen i bilag 2 til nærværende protokollat.

Dagplejere uden fast indskrevne børn omfattes ikke af seniorordningen.

Valg af seniorelement under punkt A – C kan ske én gang årligt og ansættelsesmyndigheden kan fastsætte en procedure for dette valg.

Omvalg i løbet af perioden vil forudsætte, at det aftales konkret mellem leder og den pågældende dagplejer.

A. *Dagplejere, der er fyldt 60 år:*

- 1) Dagplejeren kan meddele kommunen, at vedkommende maksimalt kan modtage 1 barn i gæstetøj pr. dag. I ferieperioder indgår dagplejeren dog i fuldt omfang i arbejdet med gæstedagpleje, medmindre andet aftales.

Den ansattes leder kan dog på baggrund af de driftsmæssige forhold i ordningen meddele dagplejeren, at en begrænsning til maksimalt 1 gæstebarn pr. dag ikke kan imødekommes. Dagplejeren er i den situation berettiget til i stedet at modtage en bonus, som anført i punkt A, nr. 3 nedenfor.

- 2) Det kan lokalt mellem kommunen og den enkelte dagplejer aftales, at dagplejeren ikke modtager gæstebørn, der placeres akut (via morgentelefonen). I ferieperioder indgår dagplejeren dog i fuldt omfang i arbejdet med gæstedagpleje, medmindre andet aftales.

Bemærkning til 1) og 2):

Ved ferieperioder forstås i denne sammenhæng følgende perioder:

- Vinterferie
- Påskeferie
- Sommerferie (samlet max. 4 uger)
- Efterårsferie
- Juleferie

En aftale iht. punkt 2) vil træde i stedet for den ansattes mulighed for at give meddelelse iht. punkt 1) om maksimalt antal gæstebørn pr. dag.

- 3) I stedet for punkt 1) og 2) ovenfor kan det aftales, at dagplejeren modtager en årlig bonus på 6.000 kr. (31/03 2000 niveau).

B. Dagplejere, der er fyldt 63 år:

- 1) Dagplejeren kan meddele kommunen, at vedkommende maksimalt kan modtage 1 barn i gæstepleje pr. dag. I ferieperioder indgår dagplejeren dog i fuldt omfang i arbejdet med gæstedagpleje, medmindre andet aftales.
- 2) Det kan lokalt mellem kommunen og den enkelte dagplejer aftales, at dagplejeren maksimalt kan modtage 3 fast indskrevne børn. Dog kan der i en midlertidig periode placeres et fjerde fast indskrevet barn hos dagplejeren, såfremt dette sker i forbindelse med udmeldelse af et andet barn hos dagplejeren.

Bemærkning:

En aftale iht. punkt 2) vil træde i stedet for den ansattes mulighed for at give meddelelse iht. punkt 1) om maksimalt antal gæstebørn pr. dag.

- 3) Det kan lokalt mellem kommunen og den enkelte dagplejer aftales, at dagplejeren ikke modtager gæstebørn, der placeres akut (via morgentelefonen). I ferieperioder indgår dagplejeren dog i fuldt omfang i arbejdet med gæstedagpleje, medmindre andet aftales.

Bemærkning til 1) og 3):

Ved ferieperioder forstås i denne sammenhæng følgende perioder:

- Vinterferie
- Påskeferie
- Sommerferie (samlet max. 4 uger)
- Efterårsferie
- Juleferie

En aftale iht. punkt 3) vil træde i stedet for den ansattes mulighed for at give meddelelse iht. punkt 1) om maksimalt antal gæstebørn pr. dag.

- 4) I stedet for punkt 1) - 3) ovenfor kan det aftales, at dagplejeren modtager en årlig bonus på 8.000 kr. (31/03 2000 niveau).

C. Dagplejere, der er fyldt 65 år:

- 1) Dagplejeren kan meddele kommunen, at vedkommende maksimalt kan modtage 1 barn i gæstepleje pr. dag, dog ikke på 5. pladsen. I ferieperioder indgår dagplejeren dog i fuldt omfang i arbejdet med gæstedagpleje, medmindre andet aftales.
- 2) Det kan lokalt mellem kommunen og den enkelte dagplejer aftales, at dagplejeren maksimalt kan modtage 3 fast indskrevne børn. Dog kan der i en kortere

midlertidig periode placeres et fjerde fast indskrevet barn hos dagplejeren, såfremt dette sker i forbindelse med udmeldelse af et andet barn hos dagplejeren.

Bemærkning:

En aftale iht. punkt 2) vil træde i stedet for den ansattes mulighed for at give meddelelse iht. punkt 1) om maksimalt antal gæstebørn pr. dag.

- 3) Dagplejeren kan meddele kommunen, at vedkommende ikke kan modtage gæstebørn, der placeres akut (via morgentelefonen). I ferieperioder indgår dagplejeren dog i fuldt omfang i arbejdet med gæstedagpleje, medmindre andet aftales.

Bemærkning til 1) og 3):

Ved ferieperioder forstås i denne sammenhæng følgende perioder:

- Vinterferie
- Påskeferie
- Sommerferie (samlet max. 4 uger)
- Efterårsferie
- Juleferie

- 4) I stedet for punkt 1) - 3) ovenfor kan det aftales, at dagplejeren modtager en årlig bonus på 10.000 kr. (31/03 2000 niveau).

København, den 6. september 2024

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA

Kim Henriksen

Morten Bruun Søgaard

Bilag til Protokollat 2

Overgangsordning til seniorordning for dagplejere i eget hjem

1. Dagplejere i eget hjem med fastindskrevne børn, som pr. 1. april 2025 er fyldt 58 år, omfattes fra denne dato af seniorordningen i protokollat 2 i overensstemmelse med nedenstående overgangsordning.

Bemærkning:

Den tidligere seniorordning (58 års-reglen) vil i sin helhed falde bort ved dagplejernes overflytning til den nye overenskomst pr. 1. april 2025.

Dagplejere i eget hjem uden fastindskrevne børn omfattes ikke af seniorordningen, jf. protokollat 2, punkt 3, bemærkningen.

2. Dagplejere, som nævnt i nr. 1, omfattes af følgende overgangsordning:
 - Dagplejeren omfattes af den nye seniorordning fra det tidspunkt, hvor vedkommende overflyttes til den nye overenskomst, uanset om pågældende på det tidspunkt er 60 år.
 - Dagplejeren indplaceres vilkårmæssigt på niveau B (svarende til dagplejere, der er 63 år) fra det tidspunkt, hvor dagplejeren bliver omfattet af den nye seniorordning. Dagplejeren ydes samtidig årligt én afspadseringsdag.
 - Dagplejeren rykker til niveau C (svarende til dagplejere, som er 65 år), når dagplejeren fylder 63 år. Dagplejeren ydes samtidig årligt to afspadseringsdage
3. Dagplejere, der omfattes af overgangsordningen i punkt 2, kan meddele kommunen, at vedkommende ønsker at modtage et overgangstillæg på 20.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) i stedet for vedkommendes seniorelement i henhold til seniorordningen, jf. overgangsordningens punkt 2.

Protokollat 3 - Forpligtelser i ansættelsen

For ansatte i henhold til overenskomsten gælder der en række overordnede forpligtelser i tilknytning til varetagelse af rollen som dagplejer/gæstedagplejer.

§ 1. Generelle forpligtelser

Stk. 1

Dagplejeren skal drage omsorg for barnets pasning og pleje herunder ydelse af kost, så længe barnet opholder sig i dagplejen.

Stk. 2

Gæstedagplejeren skal drage omsorg for barnets pasning og pleje, så længe gæstedagplejeren har ansvaret for barnet fx i gæstedagplejehuset.

Stk. 3

Medarbejderen skal modtage støttepersoner og andre, som skal løse en konkret faglig opgave ift. et barn eller anden opgave i tilknytning til arbejdet, ved det faste tjenestested.

Stk. 4

Medarbejderen forventes at stille sig til rådighed for at modtage elever i praktik ved det faste tjenestested.

Stk. 5

Medarbejderen skal efterkomme dagplejekontorets henstillinger og straks underrette dagplejekontoret, hvis barnet ikke kan modtages i dagplejen, eller medarbejderen er forhindret i at påtage sig en planlagt opgave.

Stk. 6

Medarbejderen skal deltage i dagplejens aktiviteter herunder legestueaktiviteter mv. efter ledelsens nærmere anvisning.

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA

Kim Henriksen

Morten Bruun Søgaard

Protokollat 4. – Timelønsansatte gæstedagplejere

Protokollatet omfatter gæstedagplejere, der ansættes som timelønnet, jf. § 4, stk. 6, i overenskomsten.

§ 1. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 26-29 i overenskomsten.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

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

§ 2. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for:

1. Timelønsansatte gæstedagplejere, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 52 ugers sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,47% af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

2. Timelønsansatte gæstedagplejere, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, litra b i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

Dokumentation for at karenkravet i nr. 2 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

Timelønsansatte gæstedagplejere, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 2 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 12, stk. 4, 5, 6 og 7.

§ 3. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 4. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønsansatte gæstedagplejere)

Stk. 1

Timelønnede gæstedagplejere er omfattet af følgende bestemmelser i overenskomstens kapitel 2 og 3:

- § 13. ATP
- § 25. Løn
- § 30, stk. 4. Arbejdstid, flere tjenestesteder

Stk. 2

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

Bemærkning:

Timelønnede har ikke krav på løn under sygdom, men er omfattet af Lov om sygedagpenge og Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

København, den 6. september 2024

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA

Kim Henriksen

Morten Bruun Søgaard

Protokollat 5. - Forskellige overgangsbestemmelser

Kapitel 1. Bestemmelser om overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998

§ 1. Personlig løngaranti

Medarbejdere, som var ansat pr. 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Den del af lønnen, der hidtil har været dyrtidsreguleret, procentreguleres fremover. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

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

Kapitel 2. Ansatte med uddannelse til pædagog, der pr. 1. april 2025 overflyttes til nyt selvstændigt lønforløb for dagplejere med uddannelse til pædagog

§ 2. Personlig løngaranti

Medarbejdere med uddannelse til pædagog, som pr. 31. marts 2025 var ansat i stilling som dagplejer i eget hjem, bevarer ved overflytning til nyt selvstændigt lønforløb for dagplejere med uddannelse til pædagog pr. 1. april 2025 som minimum en løn i kraft af grundløn og kvalifikationsløn for erfaring, jf. overenskomstens § 6, stk. 2, og § 8, stk. 2, nr. 5 og 6, der svarer til deres hidtidige løn iht. §§ 6, stk. 2, og § 8, stk. 2, nr. 1 og 2 (grundløn og kvalifikationsløn for erfaring) i OK21 Overenskomst for dagplejere (66.01). Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

§ 3. Implementering af midler fra trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår

Dagplejere med uddannelse til pædagog er omfattet af trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

Midler fra trepartsaftalen er udmøntet til gruppen via det grundlønstillæg, der indgår i den selvstændige grundløn for dagplejere med uddannelse til pædagog.

Udmøntning fra trepartsaftalen pr. 1. april 2024, 1. juni 2024 og 1. januar 2025 er sket i henhold til et selvstændigt administrationsgrundlag, som er udsendt i maj og september 2024.

Kapitel 3. Ansatte med uddannelse til pædagog, der pr. 1. april 2025 er overflyttet fra Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31)

§ 4. Personlig ordning - Løn

Stk. 1

Dagplejere med uddannelse til pædagog og gæstedagplejere med uddannelse til pædagog, der 31. marts 2025 er ansat iht. Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31), overflyttes pr. 1. april 2025 til Overenskomst for dagplejere med deres nuværende lønsammensætning, herunder deres eksisterende grundlønstillæg som en personlig ordning.

Stk. 2

Grundlønstillægget for de i stk. 1 nævnte hæves pr. 1. april 2025 til løntrin 28 + 8.834 kr. årligt (31/3 2000-niveau) og hæves endvidere pr. 1. januar 2026 til løntrin 28 + 14.319 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

I det anførte grundlønstillæg indgår udmøntning af midler i henhold til trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

Stk. 3

Grundlønforhøjelsen pr. 1. april 2025 og 1. januar 2026 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Dog foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Ansatte med personlige lønordninger/lønindstillinger er ikke omfattet heraf.

§ 5. Personlig ordning - pension

Stk. 1

Dagplejere med uddannelse til pædagog og gæstedagplejere med uddannelse til pædagog, der pr. 1. april 2025 overflyttes fra Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31), opretholder ved overflytning til Overenskomst for dagplejere som en personlig ordning deres hidtidige pensionsbidrag, som pr. 1. april 2025 hæves til 15,96%.

Stk. 2

De i stk. 1 nævnte dagplejere følger i øvrigt vilkårene i overenskomstens § 12 (Pension).

Stk. 3

De i stk. 1 nævnte dagplejere omfattes af overenskomstens § 14 om frit valg med den undtagelse, at den ansatte alene kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,0%.

Kapitel 4. Ansatte der pr. 1. april 2025 er ansat med ansættelsesformen 3 fuldtidsbørn eller 3 fuldtidsbørn og ét deltidsbarn (lukket gruppe)

§ 6. Lukket gruppe

Dagplejere i eget hjem, der er ansat i en af følgende ansættelsesformer:

1. Ansættelse til 3 fuldtidsbørn samt et deltidsbarn, og
2. Ansættelse til 3 fuldtidsbørn,

og som ikke er overgået til ansættelse på 4 fuldtidsbørn eller 4 deltidsbørn senest den 31. marts 2008, fortsætter som en lukket gruppe på én af de ovenfor anførte ansættelsesformer.

§ 7. Forpligtelser

Stk. 1

Dagplejere i henhold til § 6, stk. 1 er forpligtet til inden for den fastsatte arbejdstid, jf. overenskomstens § 15, fast at modtage 3 fuldtidsbørn hhv. 3 fuldtidsbørn og ét deltidsbarn i kommunal dagpleje.

Stk. 2

Dagplejeren er forpligtet til i forbindelse med andre dagplejeres forfald at modtage børn i gæstedagpleje.

Stk. 3

Dagplejeres forpligtelser under ansættelsen i øvrigt er nærmere beskrevet i protokollat 3.

§ 8. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

1. For dagplejere ansat med 3 fuldtidsbørn og et deltidsbarn 96% af grundlønnen for dagplejere i eget hjem, jf. overenskomstens § 6, stk. 2.
2. For dagplejere ansat med 3 fuldtidsbørn 81% af grundlønnen for dagplejere i eget hjem, jf. overenskomstens § 6, stk. 2.

§ 9. Øvrige ansættelsesvilkår

Dagplejere i henhold til nærværende kapitel er omfattet af følgende bestemmelser i overenskomstens kap. 2:

- | | |
|---------------------|-------------------|
| § 5 | Løn |
| § 7, stk. 1, 2 og 4 | Funktionsløn |
| § 8 | Kvalifikationsløn |

§ 9	Resultatløn
§ 11	Funktionærlov
§ 12	Pension
§ 13	ATP
§ 14	Frit valg
§§ 15-18	Arbejdstid mv.
§ 19	Barns 1. og 2. sygedag
§ 20	Tjenestefrihed
§ 21	Udgifter ved deltagelse i kursus
§ 22	Opsigelse
§ 23	Øvrige ansættelsesvilkår (Dagplejere)
Protokollat 6	Arbejdstid og særlig frihedsoptjening

Kapitel 5. Pensionerede tjenestemænd og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til

§ 10.

I henhold til forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet ved OK24 er bestemmelsen i § 12, stk. 2, i OK21 Overenskomst for dagplejere ophørt pr. 1. oktober 2024.

Der henvises i denne forbindelse til særskilt administrationsgrundlag, udsendt september 2024, hvorved den aftalte løsning er implementeret, herunder ift. ansatte i dagplejen.

København, den 6. september 2024

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA

Kim Henriksen

Morten Bruun Søgaard

Protokollat 6. - Arbejdstid og særlig frihedsoptjening

§ 1. Hvem er omfattet

Protokollatets §§ 1-4 gælder for ansatte i henhold til overenskomstens § 2, mens protokollatets § 6 gælder for ansatte i henhold til overenskomstens §§ 2-4.

Bemærkning:

Protokollatets §§ 1-4 indeholder reglerne om udmøntningen af arbejdstidsnedsættelsen pr. 1. januar 1987 for dagplejerne.

§ 2. Opsparing af fridage

1. Dagplejere opsparer uanset ansættelsesform og plejetidernes fordeling 1/2 fridag pr. måned, svarende til 6 fridage om året.
2. Såfremt dagplejeren har været fraværende i en hel kalendermåned, finder opsparing ikke sted i den pågældende måned.
3. Hvis en dagplejer tiltræder efter den 1. i en måned, opsøres først fra den følgende kalendermåned.
4. Ved fratræden på en anden dato end den sidste i en måned opsøres 1/2 fridag for den pågældende måned.

§ 3. Afvikling af fridage

Opsparede fridage afvikles løbende efter ansættelsesmyndighedens beslutning under hensyntagen til dagplejerens ønsker.

§ 4. Varsling

Stk. 1

Afvikling af fridage skal varsles mindst 2 arbejdsdage før afholdelsen.

Stk. 2

Såfremt en fridag inddrages, skal dette varsles mindst 2 arbejdsdage før fridagen skulle have været afholdt.

Hvis dette varsel ikke overholdes, forhøjes opsparingen med 1/2 fridag.

§ 5. Frist for afvikling

Stk. 1

Fridage opsparret i perioden 1. januar – 30. juni skal være afholdt senest 31. december. Fridage opsparret i perioden 1. juli – 31. december skal være afholdt senest 30. juni næste år.

Stk. 2

Såfremt fridagene ikke er afholdt inden fristernes udløb, ydes der for hvert tilgodehavende fridag betaling svarende til 7,4 timelønninger. Timelønnen beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen efter overenskomstens §§ 6-9, dog undtaget § 7, stk. 3, med tillæg af 50 %.

Bemærkning:

Afregning ved betaling i henhold til § 4, stk. 2, kan kun ske, hvor det på grund af helt ekstraordinære situationer ikke har været muligt at afvikle ekstra fridage. Betalingen opgøres pr. påbegyndt halve time.

§ 6. Afspadseringsdag

Dagplejere og gæstedagplejere, jf. overenskomstens §§ 2-4, ydes 1 ekstra afspadseringsdag årligt.

Bemærkning:

For dagplejere i eget hjem, jf. overenskomstens § 2, ydes den ekstra afspadseringsdag udover de fridage, som opspares iht. protokolletets § 2.

Den ekstra afspadseringsdag tilskrives én gang årligt den 1. april.

Afvikling af afspadseringsdagen følger de almindelige regler for afvikling af afspadsering.

København, den 6. september 2024

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA

Kim Henriksen

Morten Bruun Søgaard

Protokollat 7. - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

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

København, den 6. september 2024

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA

Kim Henriksen

Morten Bruun Søgaard

Protokollat 8. - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

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

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

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

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af

nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:

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

København, den 6. september 2024

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA

Kim Henriksen

Morten Bruun Søgaard

Bilag A – Oversigt over uddannelser

A. Følgende nuværende uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:

- Diakon fra den pædagogiske diakonuddannelse (fra Diakonhøjskolen i Aarhus).
- Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
- Pædagoguddannelsen på Færøerne.

B. Følgende tidligere uddannelser anses i denne overenskomst for ligestillede med uddannelsen til pædagog:

- Diakon af den socialpædagogiske linje (fra Diakonskolen i Aarhus).
- Pædagog, jf. lov om uddannelse af pædagoger.
- Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen.
- Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse).
- Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse).
- Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse).
- Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særforsorgen.
- Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)).
- Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog).
- Andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.

Bilag B – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

1. Til inspiration for fastsættelsen af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:
 - dagplejens åbningstider (ex. atypisk åbningstid, fx aften-/natpleje, søndagspleje mv.)
 - særlige arbejdsopgaver
 - forsøgs- og udviklingsarbejde
 - uddannelsesopgaver
 - forældrebestyrelsesarbejde
 - fremmedsprogede børn
 - omsorgskrævende børn

2. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:
 - Erfaring
 - inden for dagplejeområdet
 - uden for dagplejeområdet
 - med særlige arbejdsopgaver.
 - Relevant uddannelse og relevante efteruddannelse/kursusvirksomhed, herunder AMU-kurser.
 - Specialviden
 - Varetagelse af flere funktioner, ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg.

De følgende eksempler på mere subjektive kriterier, er ikke egnede som selvstændige kriterier, men bør højest supplere de objektive kriterier:

- Samarbejdsevne
- Selvstændighed
- Engagement
- Kreativitet

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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter elever?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Ja ¹
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja ²	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja ³
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja ⁴
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja ⁵
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Nej

¹ Se § 38, stk. 3, for supplerende bestemmelse.

² Se § 23 for supplerende bemærkning.

³ Se § 38, stk. 4, for supplerende bestemmelse.

⁴ Se § 38, stk. 4, for supplerende bestemmelse.

⁵ Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.

27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja

DECEMBER 2024

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2024-2026

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på foa.dk.

Produktion: Design & Digital/AK

OK-Haandbog_66.01_Dagplejere_KL_05122024

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Pædagogisk Sektor

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på det pædagogiske område, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.