

Tid: Den 4. marts 2024

Sted: KL

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

Deltagere: Repræsentanter for FOA og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGS PROTOKOL

Parterne er enige om at sende aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater på følgende aftalte vilkår til forligsinstitutionen med henblik på at blive optaget i ét samlet mæglingsforslag. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 17. februar 2024.

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

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

Nærværende forlig omhandler følgende aftaler og overenskomster:

Social og sundhed:

- Overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01)

- Overenskomst for ledere/mellemledere ansat i den kommunale ældreomsorg (72.01)
- Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorghjem (77.01)

Kost og service

- Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51)
- Der henvises til forlig af den 1. marts 2024 for
 - Overenskomst for husassistenter (75.01)
 - Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever (41.71)
 - Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el.lign. (41.41)

Pædagogisk:

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

Teknik og service:

- Der henvises til selvstændige forlig indgået for følgende overenskomster:
 - Overenskomst for teknisk service samt aftale for tjenstemandsansat personale inden for teknisk service (41.01 og 41.02)
 - Overenskomst for beredskabs- og ambulancepersonale samt for tjenstemandsansat beredskabs- og ambulancepersonale (33.01 og 33.02)
 - Overenskomst for arbejdsformænd, vejformænd og faglærte gartnerformænd m.fl. samt aftale for tjenstemandsansatte arbejdsformænd, vejformænd og faglærte gartnerformænd m.fl. (40.31 og 40.32)
 - Overenskomst for maritimt personale, aftale for tjenstemandsansat maritimt personale (42.01 og 42.02)
 - Aftale for tjenstemandsansatte driftsledere ansat i MOVIA og tjg. I ARRIVA Danmark A/S.
 - Overenskomst for trafikkontrollører/driftsassistenter samt aftale for tjenstemandsansatte trafikkontrollører/driftsassistenter. (41.91 og 41.92)
 - Overenskomst for kedel-, maskin- og motorpassere, KBH samt aftale for tjenstemandsansatte kedel-, - maskin-, - og motorpassere.

- Aftale for tjenestemandsansatte håndværkere i Københavns Kommune

Øvrige:

- Aftaler om arbejdstid (aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – social og sundhedspersonale: (79.01), Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11)

1. FOA FÆLLES:

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

1.1 UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Løbende uddannelse og kompetenceudvikling er vigtigt for at styrke medarbejdernes faglighed og sikre kvaliteten og udviklingen af opgaveløsningen i kommunerne. Samtidig er det en væsentlig faktor for at kunne imødekomme rekrutteringsudfordringerne og sikre et attraktivt arbejdsmarked. Efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling er derfor en vedvarende opgave for kommunerne på alle velfærds- og serviceområder.

Parterne har i fællesskab etableret indsatser for at understøtte det lokale arbejde med uddannelse og kompetenceudvikling - Den Kommunale Kompetencefond, Ufaglært til Faglært, Bedre til ord, tal og IT samt Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling. Disse er med til lokalt at skabe mere viden og dialog om uddannelse, og gennem hjælp til at nedbryde barrierer for igangsættelse af uddannelse og kompetenceudvikling at sikre, at flere kan deltage i uddannelse og kompetenceudvikling.

Med afsæt i de behov der opleves på velfærds- og serviceområderne og med respekt for den lokale tilrettelæggelse, er parterne enige om at styrke de eksisterende initiativer samt med nye initiativer at understøtte, at flere uddannes fra ufaglært til faglært eller deltager i anden kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelse.

Parterne har aftalt følgende konkrete aktiviteter:

- Videreførelse af Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling, jf. bilag A
- Mulighed for bedre brug af Ufaglært til Faglært-puljen, jf. bilag B
- Puljen til uddannelse fra social- og sundhedshjælper til assistent genetableres, jf. bilag C
- Pba. projekt om styrkelse af hjælperfaget oprettes en særskilt pulje i Den kommunale kompetencefond til social- og sundhedshjælpere, jf. bilag D
- Videreførelse af protokollat 4, jf. bilag E
- Styrkede muligheder for uddannelse og faglig udvikling i fremtidens dagpleje, jf. bilag F

- Udvikling af kompetenceudviklingsforløb for teknisk servicepersonale, jf. bilag G
- Styrkede kompetencer inden for hygiejne og grøn omstilling, jf. bilag H

1.2 DÆKNINGSOMRÅDE

SELVUDPEGEDE HJÆLPERE (§ 94)

Parterne er enige om at indgå en ny overenskomst for selvudpegede hjælpere ansat efter servicelovens § 94.

Pr. 1. september 2024 skal ansættelse af selvudpegede hjælpere efter servicelovens § 94 fremadrettet ske i henhold til Overenskomst for selvudpegede hjælpere, jf. bilag I.

Ansættelser af selvudpegede hjælpere, som er etableret før den 31. august 2024 i henhold til individuelle aftaler, fortsætter på eksisterende vilkår, medmindre andet aftales lokalt.

Parterne er enige om at følge området og lade dette indgå i drøftelserne ved OK26.

1.3 FOA LEDERE

1.3.1 FOA'S LEDERE I KOMMUNERNE

FOA og KL har ved OK24 drøftet FOA's ledelsesopgaver i kommunerne og er enige om, at det er vigtigt, at der også fremadrettet kan rekrutteres dygtige ledere til de kommunale arbejdspladser. FOA's ledere er repræsenteret på mange områder og i meget forskellige ledelsesopgaver og -funktioner.

Parterne er opmærksomme på, at der i dag er forskelle på ledelsesniveau samt løn og øvrige vilkår.

Parterne vil i perioden kortlægge forskellene med henblik på, at der ved OK26 kan foretages en overvejelse om forenklinger og harmoniseringer, hvor det giver mening.

Arbejdet sker med henblik på at afsøge muligheden for en fælles leder-overenskomst, der samler flere af FOAs ledergrupper.

I drøftelserne medtages bl.a. FOA's ledere på ældre- og sundhedsområdet, teknik, service, rengøring, kantiner mv.

1.3.2 UDVIKLINGSPROJEKTER OM LEDELSE

Parterne er enige om at videreføre projekterne om Veje til styrket ledelse og Veje til ledelse. Projekterne er aftalt og finansieret med AUA-midler ved OK21.

1.4 HØJERE INDIVIDUEL ARBEJDESTID/PLUSTID

Parterne er enige om, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i kommunerne. Parterne samarbejder i den fælles indsats ”En fremtid med fuldtid” på at gøre det både attraktivt for medarbejderne og muligt ift. driften, at flere kommer på fuldtid. At ændre på den udprægede deltidskultur på det kommunale arbejdsmarked er en stor ændring, der kræver vedholdenhed og tager tid. Derfor har parterne også valgt at videreføre og videreudvikle den fælles indsats, jf. forlig med Forhandlingsfællesskabet af 17. februar 2024. Ligeledes er der ved Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 ret til tilbud om fuldtid i 2024, 2027 og 2030.

Et vigtigt element i arbejdet med at få flere op i tid eller på fuldtid er arbejdet med arbejdstilrettelæggelsen i kommunen og på den enkelte arbejdsplads. Det kræver fleksibilitet fra både arbejdsgiver og arbejdstager at ændre den praksis og adfærd, som gør sig gældende, og som fastholder deltid som det normale. Det kræver dialog mellem lederen, medarbejderne og tillidsrepræsentanten i forhold til at sikre den gode arbejdstilrettelæggelse.

På den baggrund er parterne enige om at, der som en forsøgsordning indføres mulighed for frivillig aftale om højere individuel arbejdstid, jf. bilag J.

1.5 ÆNDRING AF TILBAGEFALD FOR FRITVALG MELLEM PENSION OG LØN

Hvor der i overenskomsterne er aftalt mulighed for fritvalg for en del af pensionsbidraget, ændres reglen om tilbagefald således, at beløbet indbetales til pension. Ændringen sker med virkning fra 1. januar 2026 således, at medarbejdere senest d. 1. oktober 2025 skal give arbejdsgiver besked, hvis der fortsat ønskes udbetaling af løn.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres ordlyd i de respektive overenskomsters afsnit om fritvalg som følger:

”Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.”

Parterne er enige om i forbindelse med overenskomstens udsendelse at kommunikere om ændringen i forhold til allerede ansatte.

1.6 UFLAGLÆRTE PÅ ÆLDRE- OG SUNDHEDSOMRÅDE

Parterne er enige om at der i den kommende periode finder et analysearbejde sted med fokus på ufaglærte der arbejder på det kommunale ældre- og sundhedsområde.

Området er i dag hovedsageligt dækket af 2 overenskomster: Overenskomst for social- og sundhedspersonale og Overenskomst for husassistenter m.fl.

Ældre- og sundhedsområdet gennemgår store og hurtige forandringer med nye opgaver og institutionstyper. Parterne vil afdække området med henblik på at få et fælles billede af de ufaglærte, deres arbejde og udviklingsmuligheder.

Parterne vil derfor bl.a. undersøge:

- Arbejdsopgaver og udviklingen i arbejdsopgaverne
- Krav til kompetencer
- De ufaglærtes behov for og ønsker til uddannelse
- Muligheder for efter- og videreuddannelse
- Arbejdsmarkedstilknytning

Det indgår i parternes overvejelser, om færre overenskomster for de ufaglærte kan styrke den samlede rekruttering til erhvervsuddannelserne samtidig med, at dette kan være en af vejene til et højere timetal for den enkelte og en mulighed for at få flere og mere varierede opgaver.

Parterne vil endvidere drøfte om forenkling og eventuel sammenkrivning af overenskomster kan lette arbejdsgivernes administration.

Parterne mødes inden sommerferien 2024 for at drøfte procesplan for analysearbejdet.

Økonomi: 0,75 mio. kr. der finansieres af AUA midler.

1.7 PROJEKT OM OVERENSKOMSTSTRUKTUR PÅ DET TEKNISKE OMRÅDE

Med henblik på forenkling af overenskomststrukturen på det tekniske område, aftaler parterne i perioden at gennemføre en undersøgelse af mulighederne for at samle eller samordne en række af overenskomsterne på det tekniske område indgået mellem FOA og KL.

Området er i dag præget af enkelte store overenskomster, der dækker flere funktioner og fagområder, samt en række små og mindre overenskomster, der dækker specialområde og/eller funktioner.

Overenskomsterne har et fælles udgangspunkt for arbejdstilrettelæggelse og betaling af særydelser i ”Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt” (04.89) dagligt kaldet ”Holddriftsaftalen”. Der er dog aftalt visse fravigelser på enkelte overenskomster.

Parterne kan se et perspektiv i at skabe et fælles aftale- og administrationsgrundlag for en række funktioner og opgaver. Det gælder for så vidt både i forhold til forenkling af aftalegrundlaget, i forhold til mere effektiv opgaveløsning og i forhold til at understøtte et arbejdsmarked med større mulighed for udvikling, karri-

ere og fleksibilitet for den enkelte.

Umiddelbart vil det være muligt at se på alle FOA's overenskomster på det tekniske område med undtagelse af meget specialiserede områder, der yderligere er reguleret ved lovgivning og bekendtgørelser som beredskabsområdet og det maritime område.

Følgende kan f.eks. indgå som elementer i arbejdet:

- Muligheden for sammenskrivning af to eller flere overenskomster
- Undersøgelse af arbejds- og pausekultur
- Brugen af lokale arbejdstidsaftaler mv.
- Muligheden for at skabe bedre rammer for arbejde på tværs af funktioner, stillingskategorier og overenskomster
- Tværgående opgaveløsning indenfor den kommunale struktur.

Økonomi: 0,5 mio. kr. der finansieres af AUA midler

1.8 FAGLIG UDVIKLING OG UDDANNELSE I DAGPLEJEN

Til understøttelse af udviklingen af dagplejen har parterne aftalt en særlig indsats ift. kompetenceudvikling, der således understøttes særskilt af Den Kommunale Kompetencefond og Ufaglært til faglært puljen samt gennem ”Den opsøgende indsats”, hvor der sættes fokus på såvel den enkelte dagplejers udvikling samt udvikling gennem faglige fællesskaber, jf. bilag F. I den forbindelse er det blandt andet også aftalt at undersøge, hvordan flere dagplejere kan komme i gang med relevant kompetenceudvikling, herunder den pædagogiske assistentuddannelse.

2. SOCIAL OG SUNDHED

2.1 OVERENSKOMST FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE

2.1.1 LØN

2.1.1.1 SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER

Lønnen for social- og sundhedsassistenter hæves pr. 1. april 2024, 1. januar 2025, 1. april 2025 og 1. januar 2026 som følger:

	31. marts 2024 (nuværende)	1. april 2024 (trepart)	1. januar 2025 (trepart)	1. april 2025 (organisationsmidler)	1. januar 2026 (trepart)
--	-------------------------------	----------------------------	-----------------------------	--	-----------------------------

Grundløn	23	24	24	24 + 520	24 + 520
Efter 4 år	27	28 + 728	28 + 3.547	29 + 720	30 + 520
Efter 7 år	27	28 + 728	28 + 3.547	31 + 720	32 + 520
Efter 10 år	31	32 + 728	32 + 3.547	33 + 720	34 + 520

Tillæg er årlige og i 31/3 2000-niveau.

Engangstillæg

Herudover ydes til månedslønnede overenskomstansatte social- og sundhedsassistenter, der er ansat pr. 1. juni 2024, én gang et pensionsgivende tillæg på 1.330 kr. (31/3 2000-niveau).

Tillægget udbetales med førstkommande lønudbetaling efter 1. juni 2024. Tillægget udbetales forholdsmæssigt til deltidsbeskæftigede.

Udgift (trepart og organisationsmidler):
622,085 mio. kr.

2.1.1.2 SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPER

Lønnen for social- og sundhedshjælper hæves pr. 1. april 2024, 1. januar 2025, 1. april 2025 og 1. januar 2026 som følger:

	31. marts 2024 (nuværende)	1. april 2024 (trepart)	1. januar 2025 (trepart)	1. april 2025 (organisationsmidler)	1. januar 2026 (trepart)
Grundløn	18	19	19 + 307	19 + 1.458	19 + 1.578
Efter 4 år	20 + 1.000	21 + 2.066	22 + 1.307	22 + 2.458	23 + 2.578
Efter 7 år	20 + 1.000	21 + 2.066	22 + 1.307	24 + 2.458	25 + 2.578
Efter 11 år	26 + 1.500	27 + 2.566	28 + 1.807	28 + 2.958	29 + 3.078

Tillæg er årlige og i 31/3 2000-niveau.

Engangstillæg

Herudover ydes til månedslønnede overenskomstansatte social- og sundhedshjælper, der er ansat pr. 1. juni 2024, én gang et pensionsgivende tillæg på 1.244 kr. (31/3 2000-niveau).

Tillægget udbetales med førstkommande lønudbetaling efter 1. juni 2024. Tillægget udbetales forholdsmæssigt til deltidsbeskæftigede.

Udgift
(trepart og organisationsmidler): 677,748 mio. kr.

2.1.1.3 PRAKSISNÆR UDVIKLINGSSTILLING

Grundlønnen for ansatte i en praksisnær udviklingsstilling hæves pr. 1. april 2025 med 3 trin med fuldt gennemslag således, at grundlønnen hæves fra løntrin 34 til løntrin 37.

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

Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 2,865 mio. kr.

2.1.1.4 SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE, DER IKKE HAR EN SUNDHEDSFAGLIG GRUNDUDDANNELSE

Grundlønnen for social- og sundhedspersonale, der ikke har en sundhedsfaglig grunduddannelse hæves pr. 1. april 2025 fra løntrin 11 + 1.124 kr. årligt i 31/3 2000-niveau til løntrin 13.

Kvalifikationslønnen efter 3 år hæves fra løntrin 12 til løntrin 13.

Herefter indplaceres social- og sundhedspersonale, der ikke har en sundhedsfaglig grunduddannelse på løntrin 13 uden yderligere kvalifikationsløn.

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

Udgift: 96,818 mio. kr.

2.1.1.5 ELEVER

2.1.1.5.1 Social- og sundhedshjælperlever under 25 år

Månedslønnen for social- og sundhedshjælperlever hæves pr. 1. april 2025 med 150,00 kr. (31/3 2000-niveau) fra 8.469,17 kr. (31/3 2000-niveau) til 8.619,17 kr. (31/3 2000-niveau).

Udgift: 1,995 mio. kr.

2.1.1.5.2 Social- og sundhedsassistentelever under 25 år

Månedslønnen for social- og sundhedsassistentelever hæves pr. 1. april 2025 med 178,67 kr. (31/3 2000-niveau) fra 9.341,41 kr. (31/3 2000-niveau) 9.520,08 kr. (31/3 2000-niveau) for så vidt angår 1.-12. måned.

For 13. og følgende måneder hæves pr. 1. april 2025 med 178,67 kr. (31/3 2000-niveau) fra 10.667,46 kr. (31/3 2000-niveau) til 10.846,13 kr. (31/3 2000-niveau).

Udgift: 9,012 mio. kr.

2.1.1.5.3 Voksenelever

Grundlønnen for voksnelever under uddannelse til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent hæves pr. 1. april 2025 fra løntrin 11 + 1.124 kr. årligt i 31/3 2000-niveau til løntrin 13. Indplacering på ny grundløn sker således, at alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 86,106 mio. kr.

2.1.1.6 ØVRIGE STILLINGSKATEGORIER

2.1.1.6.1 Forhøjelse af grundlønstillæg for hjemmehjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere m.fl.

Grundlønstillægget for hjemmehjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, beskæftigelsesvejledere i opsøgende arbejde, plejehjemsassistenter, 1. assistenter, assistenter (aften/nat), plejere, herunder tidligere pleje-

assistenter, social- og sundhedsassistenter (trin 26-30) hæves pr. 1. april 2025 med 4.219 kr. årligt (31/3 2000-niveau). Ændringen sker med fuldt gennemslag.

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

Udgift: 4,842 mio. kr.

2.1.1.6.2 Øvrige grupper

Grundlønnen for følgende grupper hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2025 således, at:

Stillingsbetegnelse	Grundløn 31. marts 2024	Grundløn 1. april 2025
Plejemedhjælper	18	18 + 2.095 kr.
Sundhedsmedhjælper	21	21 + 2.312 kr.
Ledende beskæftigelsesvejleder	28 + 950 kr.	28 + 3.279 kr.
Afdelingsleder på plejehjem	32 + 400 kr.	32 + 5.271 kr.
Pædagogiske assistenter på ældre- og sundhedsområdet	20 + 1.200 kr.	20 + 3.235 kr.

Tillæg er årlige og i 31/3 2000-niveau.

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

Udgift: 1,929 mio. kr.

2.1.2 PENSION

Pensionsbidraget forhøjes pr. 1. april 2025 med 1,00 %-point fra 13,00 % til 14,00 % for social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedsassistenter, plejemedhjælper, social- og sundhedsassistenter, plejemedhjælper.

pere, sundhedsmedhjælpere, ansatte i praksisnær udviklingsstilling, ledende beskæftigelsesvejledere afdelingsledere, social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse og pædagogiske assistenter på ældre- og sundhedsområdet.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den hidtidige fritvalgsordning.

Udgift: 225,644 mio. kr.

2.1.3 NEDSÆTTELSE AF PENSIONSKARENS

Karensperioden nedsættes pr. 1. april 2025 fra 5 til 3 måneder for månedslønnede hjemmehjælpere og social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse.

Udgift: 16,592 mio. kr.

2.1.4 RET TIL SENIORBONUS OG INDEKSERING FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPERE, -ASSISTENTER OG ANSATTE I PRAKSISNÆR UDVIKLINGSSTILLING

Den 1. januar 2025 implementeres ændring af seniordage til seniorbonus og indeksering, jf. Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023, som det fremgår af bilag K.

2.1.5 NYT STK. 10 I OVERENSKOMSTENS BILAG A

Parterne er enige om, at der i overenskomstens bilag A indføres følgende som et pkt. 10:

Udenlandske uddannelser

I de tilfælde, hvor der er opnået autorisation efter lovbekendtgørelse nr. 122 af 24. januar 2023 eller ministeriet har tilvejebragt en niveauvurdering efter lovbekendtgørelse nr. 579 af 1. juni 2014, og uddannelsen på den baggrund kan henføres til at være på niveau med ovenstående uddannelser, er uddannelsen omfattet af overenskomsten på de vilkår, der gælder for den tilsvarende danske uddannelse. Det følger af lovens § 3, stk. 4, at ministeriets vurdering af udenlandske uddannelseskvalifikationer skal lægges til grund i forbindelse med myndigheders afgørelser om ansættelse.

2.1.6 MEDARBEJDERE, DER ANSÆTTES PÅ BAGGRUND AF EGNE TIDLIGERE BRUGERERFARINGER

Parterne er enige om, at der indføres et protokollat for ansættelsesvilkår for medarbejdere, der ansættes på baggrund af egne tidligere brugererfaringer, jf. bilag L.

Protokollatet har virkning fra 1. september 2024.

2.1.7 ARBEJDESTID

Nærværende forlig skal ses i sammenhæng med forlig mellem KL, FOA, Socialpædagogerne, 3F, Dansk Sygeplejeråd og Kost- og Ernæringsforbundet om fornyelse af arbejdstidsaftaler på de kommunale døgnområder af 9. februar 2024.

2.1.8 BORTFALD AF PROTOKOLLAT 2 OM ISTANDGØRELSE AF DØD

Parterne er enige om, at protokollat 2 om istandgørelse af død bortfalder pr. 1. april 2025.

Provenu: 0,026 mio. kr.

2.1.9 KOMBINATIONANSÆTTELSE

Parterne er enige om, at det fra den 1. april 2024 er muligt at skabe kombinationsansættelser mellem Overenskomst for Husassistenter og Overenskomst for Social- og sundhedspersonale således, at ufaglærte medarbejdere – såvel deltidsansatte som timelønnede med flere ansættelsesforhold inden for de 2 overenskomster kan opnå et samlet ansættelsesforhold med et højere timetal.

Aftalens vilkår følger i øvrigt de retningslinjer der findes i ”Rammeaftale om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne” (41.11)

Parterne er enige om at udforme den nærmere bestemmelse i forbindelse med redigeringen af de 2 overenskomster.

2.1.10 AFTALE FOR UNGE UNDER 18 ÅR I INSPIRATIONSANSÆTTELSE I KOMMUNER (73.02)

Parterne er enige om at Aftale for unge under 18 år i inspirationsansættelse i kommuner (73.02) permanentgøres.

2.2 OVERENSKOMST FOR LEDERE OG MELLEMLERE PÅ ÆLDRE- OG SUNDHEDSOMRÅDET MV. (72.01)

2.2.1 LØN

Lønnen for ledere- og mellemledere hæves pr. 1. april 2024 og pr. 1. april 2025 som følger:

Grundløn 31. marts 2024	Grundløn 1. april 2024 (trepart)	Grundløn 1. april 2025 (organisationsmidler)
37 + 6.000 kr.	39 + 1.000 kr.	39 + 3.000 kr.
39 + 6.000 kr.	41 + 1.000 kr.	42
43 + 6.000 kr.	44	45
46 + 6.000 kr.	46 + 8.000 kr.	47 + 3.000 kr.
47 + 6.000 kr.	47 + 8.764 kr.	48
48	48	49

Indplaceringen på ny grundløn 39-48, dvs. indtil løntrin 49, sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Lønnen for ledere- og mellemledere hæves pr. 1. april 2025 fra trin 48 til trin 49 uden fuldt gennemslag. Indplacering på trin 49 sker således, at for de ansatte, der lokalt har fået lønforbedring i form af løntrin eller tillæg til den hidtidige grundløn, sker der modregning i denne lønforbedring. Modregning foretages med indtil forskellen mellem hidtidig og ny grundløn, medmindre andet aftales lokalt.

Engangstillæg

Herudover ydes til månedslønnede overenskomstansatte ledere og mellemledere der er ansat pr. 1. juni 2024, én gang et pensionsgivende tillæg på 906 kr. (31/3 2000-niveau).

Tillægget udbetales med førstkomende lønudbetaling efter 1. juni 2024. Tillægget udbetales forholdsmæssigt til deltidsbeskæftigede.

Udgift (trepart og organisationsmidler): 18,859 mio. kr.

2.2.2 PENSION

Pensionsbidrag for månedslønnede forhøjes pr. 1. april 2025 med 0,66 %-point fra 14,40 % til 15,06 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den hidtidige fritvalgsordning.

Udgift (organisationsmidler): 4,257 mio. kr.

2.3 OVERENSKOMST FOR TILSYNSFØRENDE ASSISTENTER (77.01)

2.3.1 LØN

2.3.1.1 Tilsynsførende assistenter

Funktionstillægget på 3.400 kr. (31/3 2000-niveau), jf. overenskomstens § 5, stk. 2, hæves pr. 1. april 2025 med 2.605 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

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

Udgift: 1,014 mio. kr.

2.3.1.2 Portører jf. protokollat 4

Grundlønnen for portører hæves pr. 1. april 2025 med 4.235 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag således at grundlønnen hæves fra løntrin 15 + 4.305 kr. til løntrin 15 + 8.540 kr.

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

Udgift: 0,067 mio. kr.

2.3.2 PENSION

2.3.2.1 Pension for tilsynsførende assistenter

Pensionsbidrag for tilsynsførende assistenter forhøjes pr. 1. april 2025 med 0,70 %-point fra 13,8 % til 14,5 % (månedslønnede) og med 0,70 %-point fra 14,29 % til 14,99 % (timelønnede).

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den hidtidige fritvalgsordning.

Udgift: 0,417 mio. kr.

2.3.3 NEDSÆTTELSE AF PENSIONSKARENS

Karensperioden nedsættes pr. 1. april 2025 til fra 5 til 0 måneder for månedslønnede tilsynsførende assistenter ved forsorgsinstitutioner.

3. PÆDAGOGISK

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

3.1 DÆKNINGSOMRÅDE

3.1.1 AFTALE FOR UNGE UNDER 18 ÅR I INSPIRATIONSANSÆTTELSE I KOMMUNER

KL og FOA enige om at udvide anvendelsesområdet i Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for unge under 18 år i inspirationsansættelse i kommunerne således, at aftalen fremadrettet ligeledes vil omfatte inspirationsansættelser på dagtilbudsområdet.

Udvidelsen af aftalens dækningsområde er aftalt som en forsøgsordning frem til 31. marts 2026.

Aftalen skal bidrage til at øge unges interesse og kendskab til arbejdet på det pædagogiske område og dermed inspirere flere unge til at søge ind på de pædagogiske uddannelser.

KL og FOA er optaget af, at aftalen får en god start, samt at aftalen bliver en del af den positive fortælling om kommunernes og de lokale parter fælles indsats ift. området. Parterne er derfor enige om at udarbejde en fælles udmelding til kommunerne om aftalens udvidelse.

De lokale parter drøfter forud for etablering af en ordning om inspirationsansættelser på dagtilbudsområdet de lokale rammer for sådanne ansættelser. Det anbefales i den forbindelse, at man lokalt drøfter såvel hvilke institutioner, der indgår i ordningen, som hvilke opgaver de unge inspirationsansatte kan inddrages i og løse som led i deres ansættelse.

Ved den lokale drøftelse af, hvilke opgaver den unge inspirationsansatte på dagtilbudsområdet kan beskæftiges med, skal der tages højde for, at der ved valg af arbejdsopgaver og ved arbejdets tilrettelæggelse drages omsorg for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Opmærksomheden henledes endvidere på, at den unges arbejde under hensyn til de gældende regler om arbejdsmiljø skal udføres under effektivt tilsyn af en voksen, som har fornøden indsigt i arbejdets art. Tilsynet skal tilpasses arbejdets art. Det vil i den forbindelse have betydning, at arbejdet på dagtilbudsområdet altovervejende udføres i relation til børn i 0-6 års-alderen og således, at den unge inspirationsansatte ikke som led i arbejdet har ansvaret for enkelte eller grupper af børn i den pågældende institution.

Eventuel uenighed i forbindelse med den lokale drøftelse, jf. aftalens kapitel 1, kan forelægges de centrale parter, der kan drøfte uenigheden med henblik på at rådgive det lokale niveau. Der kan ikke rejses fagretlige sager om fortolkning og brud (herunder med påstand om bod) i forhold til aftalens kapitel 1.

Udvidelsen af aftalens anvendelsesområde vil have virkning fra den 1. august 2024 og nyansættelse af unge under 18 år i inspirationsansættelser på det pædagogiske område (dagtilbudsområdet) skal således fra denne dato ske i henhold til Aftale for unge under 18 år i inspirationsansættelse i kommuner.

Ansættelser i inspirationsstillinger på det pædagogiske område, som er etableret før den 1. august 2024 i henhold til lokale aftaler, fortsætter uændret i henhold til de for de pågældende stillinger aftalte vilkår.

Parterne er enige om, at man i kommuner, som fremadrettet ønsker at gøre brug af ordning med inspirationsansættelser på det pædagogiske område, skal tage initiativ til en lokal drøftelse i overensstemmelse med aftalens kapitel 1. Dette er tilfældet uanset, om man i kommunen forud for den 1. august 2024 har haft unge ansat i stillinger svarende til de i aftalen beskrevne inspirationsansættelser.

3.2 OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGMEDHJÆLPERE OG PÆDAGOGISKE ASSISTENTER (61.01)

3.2.1 LØN

3.2.1.1 Pædagogmedhjælpere bortset fra ansatte i Københavns Kommunes kommunale institutioner

Grundlønstillæg for pædagogmedhjælpere hæves pr. 1. april 2025 med 1.720 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag fra løntrin 13 + 1.552 kr. til løntrin 13 + 3.272 kr.

Udgift: 66,752 mio. kr.

3.2.1.2 Pædagogmedhjælpere med 7 års anciennitet bortset fra ansatte i Københavns Kommunes kommunale

Til pædagogmedhjælpere med 7 års anciennitet ydes pr. 1. april 2025 1 løntrin med fuldt gennemslag.

Udgift: 33,707 mio. kr.

3.2.1.3 Pædagogmedhjælpere ansat i Københavns Kommunes kommunale institutioner

Grundlønstillæg for pædagogmedhjælpere ansat i Københavns Kommunes kommunale institutioner hæves pr. 1. april 2025 med 1.720 kr. årligt (31/3

2000-niveau) med fuldt gennemslag fra løntrin 13 + 1.052 kr. til løntrin 13 + 2.772 kr.

Udgift: 9,336 mio. kr.

3.2.1.4 Pædagogmedhjælpere ansat i Københavns Kommunes kommunale institutioner med 7 års anciennitet

Til pædagogmedhjælpere med 7 års anciennitet ydes pr. 1. april 2025 1 løntrin med fuldt gennemslag.

Udgift: 3,717 mio. kr.

3.2.1.5 Pædagogiske assistenter bortset fra ansatte i Københavns Kommunes kommunale institutioner

Grundlønstillæg for pædagogiske assistenter hæves pr. 1. april 2025 med 2.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag fra løntrin 20 + 1.200 kr. til løntrin 20 + 3.200 kr.

Udgift: 18,863 mio. kr.

3.2.1.6 Pædagogiske assistenter med 8 års anciennitet bortset fra ansatte i Københavns Kommunes kommunale institutioner

Til pædagogiske assistenter med 8 års anciennitet ydes pr. 1. april 2025 1 løntrin med fuldt gennemslag.

Udgift: 18,948 mio. kr.

3.2.1.7 Pædagogiske assistenter ansat i København Kommunes kommunale institutioner

Grundlønstillæg for pædagogiske assistenter ansat i København Kommunes kommunale institutioner hæves pr. 1. april 2025 med 2.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag, fra løntrin 20 + 1.200 kr. til løntrin 20 + 3.200 kr.

Udgift: 1,599 mio. kr.

3.2.1.8 Pædagogiske assistenter med 8 års anciennitet ansat i København Kommunes kommunale institutioner

Til pædagogiske assistenter med 8 års anciennitet ydes pr. 1. april 2025 1 løntrin med fuldt gennemslag.

Udgift: 1,385 mio. kr.

3.2.1.9 Elever

Månedslønnen for ordinære elever, jf. § 26, stk. 1, hæves pr. 1. april 2025 med 175 kr. (31/3 2000-niveau) fra 7.979,20 kr. til 8.154,20 kr. for 1.-12. måned og fra 13. og følgende måneder fra 8.472,25 kr. til 8.647,25 kr.

Udgift: 4,098 mio. kr.

3.2.2 PENSION

Pensionsbidrag for månedslønnede / timelønnede pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, som omfattes af § 14 (fritvalg), forhøjes pr. 1. april 2025 med 0,44 procentpoint fra 13,72 % til 14,16 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den gældende fritvalgsordning.

Pensionsbidrag for månedslønnede / timelønnede pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, som omfattes af § 14 A (seniorfritvalg), forhøjes pr. 1. april 2025 med 0,44 procentpoint fra 16,01 % til 16,45 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den gældende seniorfritvalgsordning.

Udgift: 25,278 mio. kr.

3.2.3 NEDSÆTTELSE AF PENSIONSKARENS

Karensperioden, jf. § 12, stk. 1, nr. 1, nedsættes pr. 1. april 2025 fra 5 til 3 måneder for månedslønnede pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Udgift: 27,545 mio. kr.

3.2.4 ARBEJ DSTID

3.2.4.1 Arbejdstidsregler på dagområdet

Parterne er enige om at ændre i §§ 2, 3, 5, 6 og 11 i Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (60.11) som anført i bilag M.

Ændringerne træder i kraft pr. 1. januar 2025. Tillæg jf. pkt. 3.2.4.3 forhøjes pr. 1. april 2025.

Parterne er enige om, at delt tjeneste jf. § 6, stk. 1, alene vedrører ophold i tjenesten, som er planlagt af arbejdsgiver. Parterne bemærker i øvrigt, at der ikke med ændringen i bestemmelsen er tilsigtet nogen ændring i forståelsen af begrebet 'delt tjeneste'.

3.2.4.2 Projekt om arbejdstidsaftalen

Udover de aftalte ændringer i regelsættet jf. pkt. 3.2.4.3 er parterne enige om, at der - på baggrund af en fælles oplevet lokal efterspørgsel - er behov for en modernisering af aftalen. Dette arbejde er parterne enige om at forankre i et projekt, hvor fokus vil være, at reglerne bliver tydelige og lette at anvende for de lokale parter.

Projektet gennemføres i regi af AUA.

Der afsættes 0,5 mio. kr. til gennemførelse af projektet, der finansieres af AUA midler.

3.2.4.3 Forhøjelse af tillæg

Parterne er enige om at forhøje følgende tillæg:

- Omlagte timer, jf. § 5, stk. 4, forhøjes til 50 kr. pr. time (31/3 2000-niveau)
- Delt tjeneste, jf. § 6, stk. 2, forhøjes til 50 kr. (31/3 2000 niveau)
- Weekendtillæg, jf. § 14, stk. 1, forhøjes til 50 kr. (31/3 2000 niveau)

Udgift: 4,663 mio. kr.

3.2.5 BORTFALD AF SÆRREGLER VEDR. ANSATTE I KØBENHAVNS KOMMUNE

3.2.5.1 § 4, stk. 3, 2. led

Bestemmelsen i § 4, stk. 3, 2. led, vedr. ansatte ved kommunale institutioner i Københavns Kommune udgår.

3.2.5.2 § 16, stk. 2, 2. led

Bestemmelsen i § 16, stk. 2, 2. led, vedr. ansatte ved kommunale institutioner i Københavns Kommune udgår.

3.2.6 DRØFTELSE I PERIODEN

Parterne er enige om i perioden forud for OK26 at drøfte indholdet i § 6, stk. 2, med henblik på at foretage eventuelle ændringer i bestemmelsen.

Parterne er samtidig enige om i perioden at drøfte indholdet i overenskomstens bestemmelser vedr. tidsbegrænset ansættelse med henblik på at afklare, om de nuværende bestemmelser er tidssvarende herunder i relation til den lokale anvendelse og dialog herom.

3.3 OVERENSKOMST FOR DAGPLEJERE (66.01)

3.3.1 NY OVERENSKOMST FOR DAGPLEJERE

Dagplejen er en vigtig del af dagtilbudsområdet i kommunerne, og parterne er enige om, at der er brug for at sætte fokus på udviklingen af denne del. Parterne har derfor udarbejdet en fælles erklæring om fremtidens dagpleje, jf. bilag N, der udtrykker parternes fælles intentioner om en fortsat stærk dagpleje i udvikling fremover.

Dagplejen har været underlagt samme overenskomstmæssige regelsæt gennem en lang periode, og parterne konstaterer, at en modernisering af overenskomsten er én af vejene til at understøtte den fremadrettede udvikling af området.

Parterne har på den baggrund indgået aftale om en ny dagplejeoverenskomst som træder i kraft den 1. april 2025. Med den nye overenskomst etableres mere fleksible rammer for dagplejen ikke mindst ift. gæste-dagplejen, som fremover kan tilrettelægges langt mere fleksibelt end i dag til gavn for både kommuner og den enkelte dagplejer.

Med den nye overenskomst beskrives ansættelsesformerne i dagplejen på en ny måde og arbejdstidsreglerne er forenklet, hvilket bl.a. kan medvirke til at understøtte arbejdet med faglige aktiviteter og faglige fællesskaber i dagplejen.

Endvidere er der med den nye overenskomst etableret en ny seniorordning for dagplejere, der arbejder i eget hjem og i tilknytning hertil en overgangsordning for de dagplejere, som i dag er omfattet af den gældende seniorordning i dagplejeoverenskomsten.

Med overenskomsten omlægges en række tillæg, ligesom der foretages ændringer i eksisterende lønforløb. Begge dele kan give anledning til genforhandling af lokale aftaler. På den baggrund er det aftalt, at allerede eksisterende lokalaftaler, medmindre andet aftales lokalt, kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til ophør pr. 31. marts 2025, således at nye aftaler kan træde i kraft med virkning fra den 1. april 2025.

Parterne er enige om, at sigtet med den nye overenskomst er at udvikle og fremtidssikre dagplejen, hvilket naturligt kan spille en rolle ved implementeringen af det nye overenskomstgrundlag.

Men henblik på at understøtte overgangen til den nye overenskomst afholder de centrale parter i efteråret 2024 en række informationsmøder, ligesom der vil blive stillet

rådgivning og inspiration til rådighed for det lokale arbejde, jf. bilag O.

Til yderligere understøttelse af udviklingen af dagplejen har parterne aftalt en særlig indsats ift. kompetenceudvikling, der således understøttes særskilt af Den Kommunale Kompetencefond og Ufaglært til faglært puljen samt gennem ”Den opsøgende indsats”, hvor der sættes fokus på såvel den enkelte dagplejers udvikling samt udvikling gennem faglige fællesskaber, jf. bilag F. I den forbindelse er det blandt andet også aftalt at undersøge, hvordan flere dagplejere kan komme i gang med relevant kompetenceudvikling, herunder den pædagogiske assistentuddannelse.

For samlet overblik over rammer og indhold i den nye Overenskomst for dagplejere henvises til bilag P.

3.3.2 LØN

3.3.2.1 Udmøntning af trepartsmidler

Trepartsmidler udmøntes som en forbedring af grundlønstillæg til dagplejere i eget hjem med uddannelse til pædagog samt til dagplejere udenfor eget hjem og gæstedagplejere med uddannelse til pædagog, der ansættes pr. 1. april 2025 eller senere med følgende indfasning:

Pr. 1. april 2024	Pr. 1. januar 2025	Pr. 1. januar 2026
3.880 kr. årligt (31/3 2000-niveau)	5.820 kr. årligt (31/3 2000-niveau)	11.640 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

Herudover ydes til månedslønnede dagplejere i eget hjem med uddannelse til pædagog, der er ansat pr. 1. juni 2024, én gang et pensionsgivende tillæg på 964 kr. (31/3 2000-niveau).

For dagplejere udenfor eget hjem med uddannelse til pædagog og gæstedagplejere med uddannelse til pædagog, der overføres til den nye Overenskomst for dagplejere pr. 1. april 2025, henvises til forlig om fornyelse af Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31)

3.3.2.2 Grundlønstrin til dagplejere i eget hjem

Grundlønnen for dagplejere i eget hjem (uden pædagogisk uddannelse) hæves pr. 1. april 2025 med 1 trin med fuldt gennemslag således, at grundlønnen hæves fra løntrin 19 til løntrin 20.

Udgift: 31,123 mio. kr.

3.3.2.3 Grundløn til dagplejere i eget hjem med uddannelse til pædagogisk assistent

Grundlønnen for dagplejere i eget hjem med uddannelse til pædagogisk assistent hæves pr. 1. april 2025 med 1 trin + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag således, at grundlønnen hæves fra løntrin 24 + 550 kr. til løntrin 25 + 1.500 kr.

Udgift: 9,666 mio. kr.

3.3.2.4 Nyt lønforløb for dagplejere i eget hjem med uddannelse til pædagog

Der etableres en selvstændig grundløn og lønforløb for dagplejer i eget hjem med uddannelse til pædagog.

Dagplejere i eget hjem med uddannelse til pædagog indplaceres pr. 1. april 2025 på grundlønstrin 24 + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

For dagplejere i eget hjem med uddannelse til pædagog etableres samtidig et kvalifikationslønsforløb som følger:

- Dagplejere som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes 2 løntrin
- Dagplejere som har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes yderligere 1 løntrin.

Ved overflytning af allerede ansatte dagplejere i eget hjem med uddannelse til pædagog pr. 1. april 2025 kan der lokalt foretages modregning i nuværende lønindplacering.

3.3.2.5 Forhøjelse af grundløn for dagplejere i eget hjem med uddannelse til pædagog

Grundlønnen for dagplejere i eget hjem med uddannelse til pædagog hæves pr. 1. april 2025 med 1 trin + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag således, at grundlønnen hæves fra løntrin 24 + 550 kr. til løntrin 25 + 1.500 kr.

Udgift: 3,747 mio. kr.

3.3.2.6 Grundlønstillæg til dagplejere udenfor eget hjem og gæstedagplejere

Grundlønstillæg for dagplejere udenfor eget hjem (uden pædagogisk uddannelse) og gæstedagplejere

(uden pædagogisk uddannelse) hæves pr. 1. april 2025 med 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag, fra løntrin 18 + 550 kr. til løntrin 18 + 1.500 kr.

Udgift: 0,400 mio. kr.

3.3.2.7 Grundlønstillæg til dagplejere udenfor eget hjem med uddannelse til pædagogisk assistent og gæstedagplejere med uddannelse til pædagogisk assistent

Grundlønstillæg for dagplejere udenfor eget hjem med uddannelse til pædagogisk assistent og gæstedagplejere med uddannelse til pædagogisk assistent hæves pr. 1. april 2025 med 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag, fra løntrin 24 + 550 kr. til løntrin 24 + 1.500 kr.

Udgift: 0,115 mio. kr.

3.3.2.8 Nyt lønforløb for dagplejere udenfor eget hjem med uddannelse til pædagog og gæstedagplejere med uddannelse til pædagog

Der etableres en selvstændig grundløn og lønforløb for dagplejer udenfor eget hjem med uddannelse til pædagog og gæstedagplejere med uddannelse til pædagog.

Dagplejere udenfor eget hjem med uddannelse til pædagog og gæstedagplejere med uddannelse til pædagog, der ansættes pr. 1. april 2025 eller senere, indplaceres på grundløntrin 24 + 1.500 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

For dagplejere udenfor eget hjem med uddannelse til pædagog og gæstedagplejere med uddannelse til pædagog etableres samtidig et kvalifikationslønsforløb som følger:

- Dagplejere som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes 2 løntrin
- Dagplejere som har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes yderligere 1 løntrin.

3.3.2.9 Dagplejere udenfor eget hjem med uddannelse til pædagog og gæstedagplejere med uddannelse til pædagog, der pr. 31. marts 2025 er ansat i henhold til Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31)

Dagplejere udenfor eget hjem med uddannelse til pædagog og gæstedagplejere med uddannelse til

pædagog, der pr. 31. marts 2025 er ansat iht. til Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31), overflyttes pr. 1. april 2025 til den nye Overenskomst for dagplejere.

De pågældende dagplejere overflyttes med deres nuværende lønsammensætning, herunder deres indplacering på grundlønstrin 28 + 2.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau) som en personlig ordning.

Endvidere fastholder de pågældende dagplejere deres nuværende pensionsbidrag på 15,50 % som en personlig ordning.

Grundlønstillæg til dagplejere udenfor eget hjem med uddannelse til pædagog og gæstedagplejere med uddannelse til pædagog, der pr. 1.april 2025 overflyttes til den nye Overenskomst for dagplejere, jf. pkt. 4.2.2.9, hæves pr. 1. april 2025 med 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag, fra løntrin 28 + 2.400 kr. til løntrin 28 + 3.350 kr.

Udgift: 0,048 mio. kr.

3.3.2.10 Funktionstillæg for forpligtelse til opgaver med gæstepleje

Til dagplejere i eget hjem ydes der for forpligtelsen til at varetage opgaver med gæstedagpleje pr. 1. april 2025 et funktionstillæg på 4.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag.

Til dagplejere udenfor eget hjem ydes der for forpligtelsen til at varetage opgaver med gæstedagpleje pr. 1. april 2025 et funktionstillæg på 2.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag.

Udgift: 53,081 mio. kr.

3.3.2.11 Funktionstillæg for modtagelse af dagplejebørn på 5. plads

Til dagplejere ydes der for modtagelse af børn på dagplejerens 5. plads et funktionstillæg på 375 kr. pr. dag (31/3 2000-niveau), jf. § 7, stk. 3 i den nye Overenskomst for dagplejere.

3.3.2.12 Tillæg for forskudt tid

Bestemmelsen om ydelse af tillæg for forskudt tid ændres med den nye overenskomst pr. 1. april 2025 som følger.

”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.”

Udgift: 0,581mio. kr.

3.3.2.13 Overgangstillæg og ret til afspadseringsdage til dagplejere, der omfattes af ny seniorordning

Som del af overgangsordningen i tilknytning til den nye seniorordning for dagplejere i eget hjem er der pr. 1. april 2025 etableret mulighed for ydelse af et ikke-pensionsgivende overgangstillæg på 20.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) eller ydelse af et antal afspadseringsdage til dagplejere, som omfattes af overgangsordningen.

Udgift: 3,569 mio. kr.

3.3.3 PENSION

Pensionsbidraget for dagplejere og gæstedagplejere forhøjes pr. 1. april 2025 med 0,51 procentpoint fra 14,96 % til 15,47 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den gældende fritvalgsordning.

Udgift: 13,459 mio. kr.

3.3.4 BORTFALD AF PENSIONSKARENS

Reglerne om pensionskarens (beskæftigelseskarens) i § 12, stk. 1, nr. 1 ophæves pr. 1. april 2025.

Udgift: 4,535 mio. kr.

3.3.5 UDVIKLINGSPROJEKTER (AUA § 6)

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling – samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om at iværksætte følgende udviklingsprojekt i overenskomstperiode:

- Information og inspiration om ny dagplejeoverenskomst, jf. bilag O

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

3.4.1 LØN

3.4.1.1 Udmøntning af trepartsmidler

Trepartsmidler udmøntes som en forbedring af grundlønstillæg til legepladspædagoger med følgende indfasning:

Pr. 1. april 2024	Pr. 1. januar 2025	Pr. 1. januar 2026
3.823 kr. årligt (31/3 2000-niveau)	5.735 kr. årligt (31/3 2000-niveau)	11.470 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

Herudover ydes til månedslønnede legepladspædagoger, der er ansat pr. 1. juni 2024, én gang et pensionsgivende tillæg på 949 kr. (31/3 2000-niveau).

3.4.1.2 Forhøjelse af grundlønstillæg

Grundlønstillæg for legepladspædagoger hæves pr. 1. april 2025 med 3.270 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag fra løntrin 25 + 4.570 kr. til løntrin 25 + 7.840 kr.

Udgift: 0,197 mio. kr.

Grundlønstillæg for pædagogiske assistenter hæves pr. 1. april 2025 med 3.270 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag fra løntrin 20 + 1.000 kr. til løntrin 20 + 4.270 kr.

Udgift: 0,012 mio. kr.

Legepladsmedarbejdere ydes pr. 1. april 2025 et grundlønstillæg på 3.270 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag fra løntrin 14 til løntrin 14 + 3.270 kr.

Udgift: 0,297 mio. kr.

3.4.2 PENSION

Pensionsbidrag for månedslønnede / timelønnede legepladspædagoger forhøjes med 0,50 procentpoint fra 16,67 % til 17,17 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den gældende fritvalgsordning.

Udgift: 0,075 mio. kr.

Pensionsbidrag for månedslønnede / timelønnede legepladsmedarbejdere og pædagogiske assistenter forhøjes med 0,62 procentpoint fra 15,32 % til 15,94 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den gældende fritvalgsordning.

Udgift: 0,112 mio. kr.

3.4.3 ARBEJDSTID

3.4.3.1 Overarbejde satsændring

Med virkning fra 1. april 2025 ændres teksten i § 15, stk. 2 og stk. 4, til:

”Stk. 2

Forekommende overarbejde kan godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % beregnet efter nedenstående regler.”

”Stk. 4

Overarbejde, der ikke godtgøres med frihed, aflønnes med en timeløn beregnet som 1/1924 af årslønnen jf. §§ 4, 5 og 6 med tillæg af 50 %. Overarbejdsbetaling pr. time beregnes på grundlag af en sats, som fremkommer ved at dividere årslønnen, jf. §§ 4, 5 og 6 med 1924.”

3.5 OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISKE KONSULENTER (65.11)

3.5.1 LØN

3.5.1.1 Forhøjelse af grundlønstillæg

Grundlønstillæg for pædagogiske konsulenter, jf. § 3, stk. 2, hæves pr. 1. april 2025 med 3.760 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag fra løntrin 37 + 5.100 kr. til løntrin 37 + 8.860 kr.

Grundlønstillæg for pædagogiske konsulenter, jf. § 3, stk. 4, hæves pr. 1. april 2025 med 3.760 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag fra løntrin 45 + 6.250 kr. til løntrin 45 + 10.010 kr.

Udgift: 1,443 mio. kr.

3.5.2 PENSION

Pensionsbidrag for månedslønnede pædagogiske konsulenter forhøjes pr. 1. april 2025 med 0,8 procentpoint fra 16,84 % til 17,64 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den gældende fritvalgsordning.

Udgift: 0,900 mio. kr.

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

3.6.1 LØN

3.6.1.1 Udmøntning af trepartsmidler

Trepartsmidler udmøntes som en forbedring af grundlønstillæg til dagplejepædagoger, stedfortrædere og pædagoger i pladsanvisning med følgende indfasning:

Pr. 1. april 2024	Pr. 1. januar 2025	Pr. 1. januar 2026
3.892 kr. årligt (31/3 2000-niveau)	5.839 kr. årligt (31/3 2000-niveau)	11.678 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

Herudover ydes til månedslønnede dagplejepædagoger, stedfortrædere og pædagoger i pladsanvisning, der er ansat pr. 1. juni 2024, én gang et pensionsgivende tillæg på 968 kr. (31/3 2000-niveau).

3.6.1.2 Dagplejepædagoger

For dagplejepædagoger hæves grundlønnen pr. 1. april 2025 uden fuldt gennemslag og med lokal modregning fra løntrin 27 + 2.400 kr. til løntrin 32 + 1.500 kr. (31/3 2000-niveau). Herudover hæves grundlønstillægget til dagplejepædagoger pr. 1. april 2025 med 1.600 kr. årligt (31/3 niveau) med fuldt gennemslag.

Udgift: 1,084 mio. kr.

3.6.1.3 Stedfortrædere

For stedfortrædere hæves grundlønnen 1. april 2025 uden fuldt gennemslag og med lokal modregning fra løntrin 29 + 1.500 kr. til løntrin 32 + 1.500 kr. (31/3 2000-niveau). Herudover hæves grundlønstillægget til stedfortrædere pr. 1. april 2025 med 1.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag.

Udgift: 0,090 mio. kr.

3.6.1.4 Pædagoger i pladsanvisningen

Grundlønstillæg for pædagoger i pladsanvisningen hæves pr. 1. april 2025 med 1.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag fra løntrin 32 + 1.500 til løntrin 32 + 3.100 kr.

Udgift: 0,029 mio. kr.

3.6.1.5 Ledere

Der afsættes 0,278 mio. kr. til anvendelse på Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).

3.6.2 PENSION

Pensionsbidraget for månedslønnede / timelønnede dagplejepædagoger, stedfortrædere og pædagoger i pladsansvningen forhøjes med 1,05 procentpoint fra 14,42 % til 15,47 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den gældende fritvalgsordning.

Udgift: 1,795 mio. kr.

3.6.3 ARBEJDESTID

Nuværende bestemmelser i §§ 13, 14, 15 og 16 udgår og erstattes med følgende pr. 1. april 2025:

”§ 13. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

Stk. 2

Arbejdstidens placering fastsættes efter drøftelse på arbejdspladsen.

Bemærkning:

Merarbejde opgøres kvartalsvis med henblik på afvikling af eventuel afspadsering i det efterfølgende kvartal.

Stk. 3

For arbejde på hverdage udenfor tidsrummet kl. 06.00-18.00 samt på lørdage ydes der et tillæg for forskudt tid på 28,34 kr. pr. påbegyndt time.”

Udgift: 0,088 mio. kr.

3.6.4 STEDFORTRÆDER – LUKKET GRUPPE

Parterne er enige om, at stillingskategorien som stedfortræder fra overenskomstens udsendelse falder bort.

Parterne er som følge af ovenstående enige om, at bestemmelsen i § 5, stk. 2, udgår.

Eksisterende stillinger som stedfortrædere udgør herefter en lukket gruppe.

Rollen som stedfortræder kan dog fremadrettet varetages som en funktion i stillingen som dagplejepædagog.

Parterne er enige om at foretage nødvendige tilretninger i overenskomsten som følge af ovenstående.

3.6.5 PÆDAGOGER I PLADSANVISNINGEN – LUKKET GRUPPE

Parterne er enige om, at stillingskategorien som pædagog i pladsanvisningen fra overenskomstens udsendelse falder bort.

Eksisterende stillinger som pædagog i pladsanvisningen udgør herefter en lukket gruppe.

Opgaven med pladsanvisning i relation til pladser i dagplejen kan dog fremadrettet varetages som en funktion i stillingen som dagplejepædagog.

Parterne er enige om at foretage nødvendige tilretninger i overenskomsten som følge af ovenstående.

3.6.6 UDVIKLINGSPROJEKTER (AUA § 6)

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling – samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om at iværksætte følgende udviklingsprojekt i overenskomstperioden:

'Dagplejepædagogernes kompetencer og roller i udvikling af dagplejen', jf. bilag Q.

Der afsættes 0,75 mio. kr. til gennemførelse af projektet, der finansieres af AUA-midler.

3.7 OVERENSKOMST OG AFTALE FOR PÆDAGOGER VED KOMMUNALE DAGINSTITUTIONER MV. I KØBENHAVNS KOMMUNE (ALMENOMRÅDET) (5.60.01)

3.7.1 LØN

3.7.1.1 Udmøntning af trepartsmidler

Trepartsmidler udmøntes som en forbedring af grundlønstillæg til pædagoger, klubmedarbejdere, børnehaveklasseassistenter, støttepædagoger, sous-chefer og afdelingsledere samt ansatte i henhold til § 1, stk. 6, nr. 1, 3 og 4, med følgende indfasning:

Pr. 1. april	Pr. 1. januar	Pr. 1. januar
--------------	---------------	---------------

2024	2025	2026
3.866 kr. årligt (31/3 2000-niveau)	5.800 kr. årligt (31/3 2000-niveau)	11.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

Herudover ydes til månedslønnede pædagoger, klubmedarbejdere, børnehaveklasseassistenter, støttepædagoger, souschefer og afdelingsledere samt ansatte i henhold til § 1, stk. 6, nr. 1, 3 og 4, der er ansat pr. 1. juni 2024, én gang et pensionsgivende tillæg på 964 kr. (31/3 2000-niveau).

3.7.1.2 Forhøjelse af grundlønstillæg

Grundlønstillæg for pædagoger, klubmedarbejdere, børnehaveklasseassistenter og støttepædagoger hæves pr. 1. april 2025 med 3.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag fra løntrin 25 + 2.800 kr. til løntrin 25 + 5.800 kr.

Udgift: 21,143 mio. kr.

Grundlønstillæg for ikke-uddannede klubmedarbejdere hæves pr. 1. april 2025 med 3.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag fra løntrin 16 + 1.220 kr. til løntrin 16 + 4.220 kr.

Udgift: 0,877 mio. kr.

3.7.1.3 Ledere

Der afsættes 1,673 mio. kr. til anvendelse på Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).

3.7.2 PENSION

Pensionsbidraget for månedslønnede pædagoger og støttepædagoger forhøjes pr. 1. april 2025 med 0,58 procentpoint fra 15,26 % til 15,84 %

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den gældende fritvalgsordning.

Udgift: 9,719 mio. kr.

Pensionsbidraget for månedslønnede ikke-uddannede klubmedarbejdere og ikke-uddannede støttepædagoger forhøjes pr. 1. april 2025 med 0,58 procentpoint fra 15,27 % til 15,85 %

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den gældende fritvalgsordning.

Udgift: 0,301 mio. kr.

Pensionsbidraget for timelønnede pædagoger og støttepædagoger forhøjes pr. 1. april 2025 med 2,04 procentpoint fra 13,80 % til 15,84 %

Udgift: 0,067 mio. kr.

Pensionsbidraget for timelønnede ikke-uddannede klubmedarbejdere og ikke-uddannede støttepædagoger forhøjes pr. 1. april 2025 med 2,04 procentpoint fra 13,81 % til 15,85 %

Udgift: 0,043 mio. kr.

3.7.3 ARBEJDSTID

3.7.3.1 Protokollat 3 – Arbejdstidsregler for pædagoger i Københavns Kommune

Bestemmelsen i § 2, stk. 1, erstattes med følgende:

”§ 2 Arbejdstid og normperiode

Stk. 1

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede udgør i gennemsnit 37 timer pr. uge i normperioden.

Arbejdstiden opgøres ved udgangen af normperioden, som er 6 måneder.”

3.7.4 PÆDAGOGSTUDERENDE

Lønsatserne for pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. overenskomstens § 26, stk. 1, forhøjes pr. 1. april 2025 med 3.164 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Udgift: 1,719 mio. kr.

3.7.4.1 Parterne er enige om, at følgende bemærkning indskrives i overenskomsten:

Bemærkning:

Parterne henleder opmærksomheden på, at der for pædagogstuderende i lønnet praktik kan aftales ferie på forskud iht. Aftale om ferie for personale ansat i kommuner § 9. Dette kan være særlig relevant, når der er tale om kollektiv ferielukket på institutionen.

Der opfordres til, at der ikke aftales mere ferie på forskud end der kan optjenes i løbet af den resterende del af den lønnede praktik.

3.7.4.2 Parterne er enige om, at kvindelige pædagogstuderende omfattes af § 8 i aftale om fravær af familiemæssige årsager således, at den studerende har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Ændringerne træder i kraft for pædagogstuderende, der kan gå på graviditetsorlov pr. 1. april 2025 eller senere.

Udgift: 0,003 mio. kr.

3.7.4.3 Parterne har noteret sig, at regeringen vil komme med en reform af professionsuddannelserne. Såfremt dette indebærer ændringer i de pædagogstuderendes vilkår under praktikken, er parterne enige om at optage drøftelser herom.

Parterne er enige om, at studerende, der som led i den ordinære pædagoguddannelse, gennemfører en del af deres uddannelse i praktik, er omfattet af overenskomst for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (almenområdet).

3.8 OVERENSKOMST OG AFTALE FOR PÆDAGOGISK PERSONALE VED KOMMUNALE DØGNINSTITUTIONER MV. I KØBENHAVNS KOMMUNE (5.64.01/5.64.02)

3.8.1 LØN

3.8.1.1 Udmøntning af trepartsmidler

Trepartsmidler udmøntes som en forbedring af grundlønstillæg til socialpædagoger, hjemmevejledere, ”hjemme-hos” pædagoger, faglærere, afdelingsledere, stedfortrædere og dagcenter-/daghjemsledere med følgende indfasning:

Pr. 1. april 2024	Pr. 1. januar 2025	Pr. 1. januar 2026
3.675 kr. årligt (31/3 2000-niveau)	5.512 kr. årligt (31/3 2000-niveau)	11.025 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

Herudover ydes til månedslønnede socialpædagoger, hjemmevejledere, ”hjemme-hos” pædagoger, faglærere, afdelingsledere, stedfortrædere og dagcenter-/daghjemsledere, der er ansat pr. 1. juni

2024, én gang et pensionsgivende tillæg på 985 kr. (31/3 2000-niveau).

- 3.8.1.2 Forhøjelse af grundlønstillæg for basisgruppen**
Grundlønstillæg for socialpædagoger, faglærere, ”hjemme-hos” pædagoger og hjemmevejledere hæves pr. 1. april 2025 med 3.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag fra løntrin 27 + 3.600 kr. til løntrin 27 + 6.600 kr.

Udgift: 10,485 mio. kr.

- 3.8.1.3 Forhøjelse af kvalifikationstillæg til ansatte i basisgruppen med 10 års erfaring**
Kvalifikationstillæg i § 7, stk. 2, til socialpædagoger, hjemmevejledere, hjemme-hos pædagoger og faglærere med 10 års erfaring hæves pr. 1. april 2025 med 380 kr. årligt med fuldt gennemslag (31/3 2000-niveau).

Udgift: 0,698 mio. kr.

- 3.8.1.4 Forhøjelse af grundlønstillæg for stedfortrædere**
Grundlønstillæg for stedfortrædere i § 5, stk. 2, nr. 3, 5 og 8 hæves pr. 1. april 2025 med 3.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag fra hhv. løntrin 36 + 5.000 kr. til løntrin 36 + 8.000 og løntrin 42 + 5.000 kr. til løntrin 42 + 8.000 kr.

Udgift: 0,037 mio. kr.

- 3.8.1.5 Forhøjelse af grundlønstillæg for børne- og ungdomskonsulenter**
Grundlønstillæg for børne- og ungdomskonsulenter hæves pr. 1. april 2025 med 3.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag fra løntrin 31 + 5.000 kr. til løntrin 31 + 8.000 kr.

Udgift: 0,077 mio. kr.

- 3.8.1.6 Ledere**
Der afsættes 0,837 mio. kr. til anvendelse på Overenskomst for pædagogiske uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).

3.8.2 PENSION

Pensionsbidraget for månedslønnede / timelønnede socialpædagoger, hjemmevejledere, hjemme-hos pædagoger og faglærere forhøjes med 0,70 procentpoint fra 14,73 % til 15,43 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den gældende fritvalgsordning.

Udgift: 5,730 mio. kr.

Pensionsbidraget for månedslønnede / timelønnede afdelingsledere, stedfortrædere og børne- og ungdomskonsulenter forhøjes med 0,31 procentpoint fra 15,12 % til 15,43 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den gældende fritvalgsordning.

Udgift: 0,213 mio. kr.

3.8.3 PÆDAGOGSTUDERENDE

Lønsatserne for pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. overenskomstens § 27, stk. 1, forhøjes pr. 1. april 2025 med 3.404 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Udgift: 0,641 mio. kr.

3.8.3.1 Parterne er enige om, at følgende bemærkning indskrives i overenskomsten:

Bemærkning:

Parterne henleder opmærksomheden på, at der for pædagogstuderende i lønnet praktik kan aftales ferie på forskud iht. Aftale om ferie for personale ansat i kommuner § 9. Dette kan være særlig relevant, når der er tale om kollektiv ferielukket på institutionen.

Der opfordres til, at der ikke aftales mere ferie på forskud end der kan optjenes i løbet af den resterende del af den lønnede praktik.

3.8.3.2 Parterne er enige om, at kvindelige pædagogstuderende omfattes af § 8 i aftale om fravær af familiemæssige årsager således, at den studerende har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Ændringerne træder i kraft for pædagogstuderende, der kan gå på graviditetsorlov pr. 1. april 2025 eller senere.

Udgift: 0,00074 mio. kr.

3.8.3.3 Parterne har noteret sig, at regeringen vil komme med en reform af professionsuddannelserne. Såfremt dette indebærer ændringer i de pædagogstuderendes vilkår under praktikken, er parterne enige om at optage drøftelser herom.

Parterne er enige om, at studerende, der som led i den ordinære pædagoguddannelse, gennemfører en del af deres uddannelse i praktik, er omfattet af overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv.

4. KOST- OG SERVICE

Følgende skal ses i sammenhæng med kapitel 1 i nærværende forlig, som indeholder fælles og tværgående temaer på FOA's område samt kapitel 6 og 7 om ikrafttræden, økonomi og forbehold. Endvidere henvises til forlig af 1. marts 2024 på det øvrige HUS/REN område.

4.1 OVERENSKOMST FOR KANTINELEDERE OG RENGØRINGSLEDERE/-CHEFER (41.51)

4.1.1 LØN

Lønnen for kantineledere og rengøringsledere/-chefer hæves pr. 1. april 2025 med 4.024 kr. årligt (31/3 2000- niveau) med fuldt gennemslag.

Udgift: 2,051 mio. kr.

4.1.2 PENSION

Pensionsbidrag forhøjes pr. 1. april 2025 med 0,75 %-point fra 13,5 % til 14,25 % for.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den hidtidige fritvalgsordning.

Udgift: 0,967 mio. kr.

5. TEKNIK OG SERVICE

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

5.1 OPHÆVELSE AF PENSIONSKARENS

I Overenskomst for maritimt personale (42.01) afskaffes månedskarensen pr. 1. april 2025 for månedslønnede på overenskomsten.

Udgift: 0,643 mio. kr.

6. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2025.

Samlet udgift udgør 1023,095 mio. kr. svarende til 2 % af lønsommen.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af bilag R.

7. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 2 %.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet

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

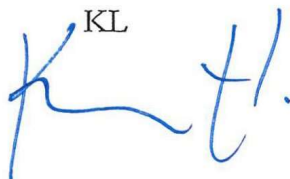
Der udarbejdes en tidsplan for redigeringen og udsendelsen af aftalerne, jf. bilag P.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2024, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

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

Forliget indgår sammen med det forlig, der er indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, i det samlede mæglingsforslag, der måtte blive fremsat af forligsmanden, jf. køreplansaftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

For
KL



For
FOA



Videreførelse af Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling

På baggrund af erfaringerne fra OK21, er KL og FOA enige om at videreføre Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling.

Parterne er enige om, at løbende udvikling af medarbejdernes og ledernes kompetencer er en forudsætning for høj kvalitet i opgaveløsningen og udvikling af arbejdspladsen, jf. Aftale om kompetenceudvikling.

Den opsøgende indsats skal i overenskomstperioden fortsat sikre udbredelse af relevant information og vejledning om efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling generelt samt vejlede omkring muligheder og de økonomiske vilkår, der følger med puljer, herunder de særlige indsatser Bedre til ord, tal og IT samt Ufaglært til Faglært under Den Kommunale Kompetencefond.

Indsatsen skal forsat have fokus på arbejdspladskultur i forhold til at arbejde strategisk med kompetenceudvikling således, at der skabes sammenhæng mellem arbejdspladsens behov og valget af uddannelse og kompetenceudvikling for den enkelte medarbejder.

Indsatsen skal i perioden desuden have fokus på at understøtte arbejdet med at nedbryde barrierer for igangsættelse af uddannelses- og kompetenceforløb på de respektive velfærds- og serviceområder samt informere om veje til uddannelse. Herunder særligt for dagplejere og social- og sundhedshjælpere.

Parterne er enige om, at der i perioden etableres en styrket kommunikationsindsats, der skal medvirke til at udbrede kendskabet til Den opsøgende indsats og de aktiviteter de tilbyder.

Der afsættes årligt 4,5 mio. kr. fra FOA's andel af Ufaglært til faglært puljen til indsatsen.

Bedre muligheder for brug af Ufaglært til faglært-puljen

Med Ufaglært til Faglært puljen, herunder på-vej-til faglært, ønsker KL og FOA at understøtte, at flere ufaglærte kan gå i gang med en faglært uddannelse eller uddannelse på-vej-til faglært. For at styrke mulighederne er KL og FOA enige om følgende ændringer i puljens tilskudsmuligheder:

- Kravet om anciennitet i kommunen nedsættes fra 2 år til 1 år
- Kravet om uddannelsesmål for at opnå tilskud til et på-vej-til forløb fjernes. Dermed bibeholdes alene det nuværende krav om, at forløbet skal bestå af et eller flere AMU og EUD, AVU eller FVU-elementer, som kan godskrives/giver merit ind i den ønskede faglærte uddannelse i henhold til uddannelsesbekendtgørelsens bilag 1. Søges der til EUD, AVU eller FVU skal det fortsat ske i sammenhæng med AMU.

Puljen til uddannelse fra social- og sundhedshjælper til social- og sundhedsassistent

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

Styrket fokus på kompetenceudvikling af social- og sundhedshjælpere

Det kommunale sundheds- og ældreområde er under forandring. Den demografiske udvikling indebærer, at kommunerne skal yde pleje og støtte til langt flere ældre og borgere med kronisk og multiple sygdomme. De seneste år har kommunerne arbejdet på at imødekomme udviklingen ved at omlægge hjemmeplejen fra at yde kompenserende hjælp til i højere grad at have et rehabiliterende sigte, hvor fokus er på at hjælpe borgeren til igen at kunne mestre egen hverdag.

Dette stiller krav til kompetencerne hos social- og sundhedshjælperne, som udgør en vigtig del af omsorgs- og plejearbejdet. Parterne har derfor i projektet Styrkelse af social- og sundhedshjælpere samt faget sat fokus på social- og sundhedshjælperfagets betydning for kerneopgaven samt behovet for kompetenceudvikling.

KL og FOA ønsker med følgende initiativer at udbrede viden om mulighederne for kompetenceudvikling og understøtte det lokale arbejde herfor:

Særligt tilskud i Den kommunale kompetencefond til social- og sundhedshjælpere

I Den kommunale kompetencefond oprettes der i perioden en pulje med midler afsat særskilt til social- og sundhedshjælpere. Formålet med puljen er at tydeliggøre muligheder for kompetenceudvikling og udviklingsveje i faget. Puljen vil yde tilskud til kompetenceudvikling inden for udvalgte temaer, som er udpeget af social- og sundhedshjælpere samt ledere ifm. overenskomstprojekt fra OK21 vedr. styrkelse af faget.

Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling

Parterne er enige om, at Den opsøgende indsats i perioden skal have et særligt fokus på social- og sundhedshjælpere. Dette indebærer bl.a. udbredelse af viden om eksisterende muligheder i Ufaglært til Faglært og Bedre til ord, tal og IT, men også de nye muligheder særligt for social- og sundhedshjælpere i Den kommunale kompetencefond. Indsatsen skal endvidere bidrage til udbredelse af viden om udviklingsveje og -muligheder indenfor faget pba. fund i overenskomstprojektet fra OK21 om styrkelse af faget.

Øget kommunikation om faglighed og muligheder for kompetenceudvikling

I omsorgs- og plejearbejdet spiller social- og sundhedshjælperne en vigtig rolle, da det ofte er dem, der er tættest på borgerne. Dette er afgørende i fx arbejdet med tidlig opsporing. Parterne er derfor enige om, at der i perioden skal udarbejdes en kommunikationsindsats, der sætter fokus på social- og sundhedshjælpernes faglighed og rolle i arbejdet med at skabe kvalitet i omsorgs- og plejearbejdet. Dette skal ske i hhv. færdiggørelsen af projektet Styrkelse af social- og sundhedshjælpere samt faget fra OK21 samt gennem Den opsøgende indsats.

Videreførelse af protokollat 4 - Ret til uddannelsesaftale for de ikke-uddannede

For at bidrage til at forbedre kommunernes muligheder for at rekruttere uddannede medarbejdere til ældreomsorgen mv. har overenskomstparterne for perioden 1. maj 2024 – [O.24]30. april 2026 [O.24.] aftalt følgende særlige indsats i forhold til ikke-uddannede.

For ikke-uddannede medarbejdere med mere end 1 års anciennitet på overenskomstrådet målretter kommunen og den ansatte medarbejderudviklingssamtalen med henblik på at motivere den ansatte til at påbegynde et uddannelsesforløb til faglært social- og sundhedshjælper eller -assistent.

Kommunen skal fremsætte et tilbud om uddannelse til social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent til månedslønnede ordinært ansatte medarbejdere med 2 års sammenhængende ansættelse i kommunen efter overenskomsten for social- og sundhedspersonale. Med sammenhængende ansættelse forstås i denne sammenhæng, at der ikke har været mere end 2 måneder mellem ansættelserne i samme kommune. Tilbuddet skal fremsættes til påbegyndelse af en uddannelse senest efter 3 års sammenhængende ansættelse.

En medarbejder, der accepterer et tilbud om uddannelse, har en forpligtelse til at lade sig realkompetencevurdere iht. reglerne om erhvervsuddannelse.

Kommunen træffer efter ovennævnte rammer beslutning om uddannelsens begyndelsestidspunkt, skolevalg samt øvrige vilkår, herunder til hvilken stilling medarbejderen skal vende tilbage efter afsluttet uddannelse.

Medarbejderen modtager løn under uddannelsen i henhold til overenskomstens Kapitel 4.

I forbindelse med indgåelse af aftale om tjenestefri til uddannelsen, skal kommunen underrettes af medarbejderen om pågældendes personlige uddannelsesplan med henblik på fastlæggelsen af omfanget og tidspunkterne for tjenestefriheden.

Tjenestefrihed til uddannelse forudsætter heldagsuddannelsesforløb, med elevløn, mens den normale beskæftigelse honoreres med sædvanlig løn.

Såfremt kommunen ikke har fremsat tilbud inden for den angivne frist, fremsætter medarbejderen i givet fald skriftligt ønske herom overfor kommunen. Kommunen har herefter 14 dage til at fremsætte tilbud.

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2008 og bortfalder den [O.24.] 30. april 2026 [O.24.] Tilbud fremsat i aftaleperioden er bindende

Faglig udvikling og uddannelse i dagplejen

Langt de fleste kommuner ønsker at give forældrene mulighed for at vælge mellem daginstitution og dagpleje til de yngste børn. Dagplejen skal derfor også i fremtiden være et tilbud med høj pædagogisk kvalitet, som er attraktivt for forældrene at vælge som dagtilbud til de yngste børn.

Fremtidens dagpleje er et tilbud, der indgår som en integreret del af det samlede dagtilbud i kommunerne. Arbejde med faglig udvikling i dagplejen og på tværs af dagtilbudsområdet kan derfor styrke mulighederne for skabelse af faglige fællesskaber på tværs af dagtilbudsområdet samt medvirke til at styrke mulighederne for tilrettelæggelse af uddannelse og kompetenceudvikling herunder i dagplejen.

KL og FOA ønsker med nedenstående initiativer at understøtte det lokale arbejde med mulighederne for faglig udvikling i dagplejen:

Faglige fællesskaber og løbende dialog om faglig udvikling

Dagplejere arbejder ofte alene, men er ikke alene. Som dagplejer indgår man i faglige fællesskaber med sine kolleger i dagplejen, men også med kollegaer i det øvrige dagtilbud. De faglige fællesskaber er vigtige for udviklingen af den pædagogiske praksis og for dagplejernes mulighed for løbende faglig sparring og evaluering herunder via samarbejdet med dagplejepædagogerne.

Løbende dialog om praksis i faglige fællesskaber er med til at skabe en fælles forståelse af den pædagogiske kvalitet og forventningerne til opgaveløsningen. Sparring fra kollegaer, vejledning fra dagplejepædagoger og mulighed for at observere andre dagplejeres pædagogiske praksis i faglige fællesskaber er med til at gøre dagplejen til et attraktivt tilbud for børn og forældre og til et attraktivt fagligt miljø for dagplejere – nuværende såvel som kommende. Organiseringen af de faglige fællesskaber skal passe til de lokale forhold. Det kan fx være i legestuen, i lokale dagplejegrupper, i den lokale vuggestue el.lign.

Dagplejerne skal endvidere jf. Aftalen om kompetenceudvikling have en årlig medarbejderudviklingssamtale, som bl.a. skal indeholde dialog om medarbejderens udviklingsbehov herunder hvilke konkrete udviklingsaktiviteter, der kan være relevante for den pågældende dagplejer. Samtalerne kan også afholdes som GRUS (gruppeudviklingssamtaler). Parterne er enige om, at disse samtaler er et godt udgangspunkt for dialogen.

Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling

Parterne er enige om, at Den opsøgende indsats i perioden skal have et særligt fokus på dagplejere og kompetenceudvikling, herunder også de eksisterende muligheder i hhv. Bedre til ord, tal og IT og Ufaglært til Faglært. Ydermere skal der arbejdes med at udbrede gode erfaringer, inspiration samt viden om tilrettelæggelsesmuligheder af uddannelsesforløb fx holddannelse på tværs af det kommunale dagtilbudsområde eller på tværs af kommuner.

Den opsøgende indsats skal desuden være med til at bidrage til en lokal opmærksomhed på motivation og kultur, som kan være afgørende faktorer for at igangsætte gode uddannelsesforløb for dagplejere.

Den opsøgende indsats' særlige fokus på dagplejen har bl.a. til formål at understøtte, at flere ufaglærte i dagplejen bliver uddannet til pædagogisk assistent der, hvor man lokalt oplever et behov i kommunen.

Særskilte tilskudsmuligheder for dagplejere i Den Kommunale Kompetencefond samt Ufaglært til Faglært-puljen

I Den Kommunale Kompetencefond oprettes der i perioden en pulje med midler afsat særskilt til formål i dagplejen. Formålet med puljen er at styrke fokus på dagplejeres faglige udvikling og deres mulighed for løbende udvikling af pædagogiske kompetencer. Der er samtidig mulighed for at aftale udvidede tilskudsmuligheder for puljen.

Der oprettes under ufaglært-til-faglært puljen en særskilt pulje øremærket ansatte i dagplejen med det formål at skabe øget synlighed for dagplejere om muligheden for at opnå et faglært uddannelsesniveau.

Gennem ændringer i Ufaglært til faglært-puljen understøttes endvidere muligheden for, at flere kan tage en faglært uddannelse eller et på-vej-til faglært forløb ved at nedsætte puljens krav om anciennitet i kommunen fra 2 år til 1 år. Desuden fjernes kravet om uddannelsesmål ved et på-vej-til faglært forløb.

Bedre mulighed for deltagelse i uddannelse og kompetenceudvikling Udfordringer ift. praktisk planlægning, uddannelsens tilrettelæggelse samt motivation kan være afgørende barrierer for at komme i gang med kompetenceudvikling. Parterne ønsker derfor, at der i perioden etableres et projekt med det formål at undersøge, hvordan flere dagplejere kan komme i gang med relevant kompetenceudvikling, herunder den pædagogiske assistentuddannelse. Dette kan bl.a. gøres ved at undersøge barriererne for at påbegynde faglært uddannelse og dernæst afklare hvilke initiativer, der kan understøtte igangsættelse af sådanne forløb.

Projektet kan gennemføres i samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner og udvalgte kommuner.

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, gennemføres og finansieres projektet under Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter. Der afsættes 0,75 mio. kr. til projektet.

Dialog i det faglige udvalg om fokus på uddannelsespraktik i dagplejen

I arbejdet for at understøtte dagplejen som en del af et samlet dagtilbud er parterne enige om, at det er vigtigt at udbrede viden om muligheden for praktik i dagplejen. Parterne er derfor enige om, at der i regi af det faglige udvalg skal foreslås en indsats, der har til formål at lave en målrettet formidlingsindsats overfor kommunerne og skolerne, som beskriver mulighederne for praktik i dagplejen.

Parterne vil opfordre til, at der som et led i indsatsen samarbejdes med skolerne om gode eksempler fra dagplejen, som viser, hvordan den pædagogiske faglighed på relevant vis sættes i spil i arbejdet som dagplejer.

Udvikling af kompetenceudviklingsforløb for teknisk servicepersonale

Klima, energi og miljø er et stadigt større fokus i opgaveløsningen i kommunerne, herunder også for teknisk servicepersonale og opgaver i relation til energirigtig drift, affaldssortering og opfyldelse af klimamål. Kommunerne driver et stort antal ejendomme og institutioner på tværs af de centrale velfærdsområder og det tekniske servicepersonale understøtter derfor kommunernes arbejde indenfor grøn omstilling og bæredygtig drift.

Ved OK21 aftalte KL og FOA et projekt, som skulle kortlægge de nuværende opgaver det tekniske servicepersonale har ved de forskellige institutionstyper samt undersøge perspektiver og udviklingspotentialer for medarbejderne ift. at bidrage til kommunernes kerneopgave. Projektet pegede bl.a. på behovet for, at uddannelse og anden kompetenceudvikling af det tekniske servicepersonale også bør have fokus på nye teknologier og systemer i driften.

Parterne vil desuden i perioden følge anden del af projektet som bl.a. har til formål at designe elementer til et kompetenceudviklingsforløb målrettet det tekniske servicepersonale, som kan indgå i det formelle uddannelsessystem (AMU).

På baggrund af de samlede resultater fra projektet formidles relevant viden om kompetenceudviklingsmuligheder af teknisk servicepersonale, herunder relevante AMU-pakker. Formidlingen sker via projektet samt Den opsøgende indsats. Den opsøgende indsats bidrager til en lokal opmærksomhed på motivation og kultur, som kan være afgørende faktorer for at igangsætte gode uddannelsesforløb for det tekniske servicepersonale, herunder muligheden for at blive faglært ejendoms-servicetekniker.

Styrkede kompetencer indenfor hygiejne og grøn omstilling

Hygiejne og grøn omstilling er vigtige temaer indenfor hus/ren-området. Parterne er derfor enige om at videreføre projektet og etablere en indsats, der afdækker kompetencebehovene, og medvirker til at medarbejdernes kompetencer styrkes på baggrund her af.

Indsatsen etableres i to spor;

1. Et undersøgende og afdækkende spor, der etableres finansieres som et AUA-projekt. Projektet er finansieret af AUA-midler ved OK21.
2. En efterfølgende indsats under Den Kommunale Kompetencefond, hvor der øremærkes særskilte midler til indsatsen. De konkrete tilskudsmuligheder og indsatser herunder aftales af parterne.

Overenskomst for selvudpegede hjælpere

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som selvudpeget hjælper iht. § 94 i lov om social service (for tiden lovbekendtgørelse nr. 170 af 24. januar 2022) i KL's forhandlingsområde.

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.

§ 2. Løn

Stk. 1

Grundlønnen udgør løntrin 11 + 1124 kr.

[O.24] Pr. 1. april 2025] Grundlønnen udgør løntrin 13. [O.24]

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

Bemærkning:

Der kan udover grundlønnen ydes lokalløn, jf. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02).

I forbindelse med lønfastsættelsen tages der højde for opgavens indhold og karakter, samt den selvudpegede hjælpers kvalifikationer. Der kan i relation hertil efter konkret vurdering ydes funktionsløn eller kvalifikationsløn.

Såfremt lokalafdelingen begærer forhandling om udmøntning af lokalløn til en nyansat medarbejder, vil en aftale om udmøntning af tillæg kunne gives med ikrafttræden fra ansættelsestidspunktet.

Den lokale afdeling kan én gang pr. kvartal anmode ledelsen om at modtage en personalefortegnelse over selvudpegede hjælpere, der er ansat i det område, som den lokale afdeling dækker.

Stk. 2

Selvudpegede hjælpere, jf. § 1, er omfattet af Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02), med undtagelse af § 4 om nyansættelser og § 8 om gennemsnitslønsgaranti samt § 16 om interesselister.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

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 egetbidrag”.

§ 3. Pension

Stk. 1

For selvudpegede hjælpere oprettes pensionsordning i Pensam Gruppen med virkning fra ansættelsen.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,29% af de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

[O.24]Pr. 1. april 2025]Det samlede pensionsbidrag udgør 15,29 % af de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.**[O.24]**

Stk. 3

For selvudpegede hjælpere ansat med en beskæftigelsesgrad på under 14 timer ugentligt udbetales pensionsbidraget som et pensionsløntillæg, medmindre den ansatte ønsker, at beløbet i stedet indbetales som pensionsbidrag.

Bemærkning:

Pensionsløntillægget er ikke pensionsgivende, det ydes i aktuelt niveau.

Stk. 4

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde,le.

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum. Pensionsbidraget indbetales månedsvi samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

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

Stk. 7

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:

- Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- 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.

§ 4. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 5. Sygdom

Selvudpegede hjælpere får løn under sygdom.

§ 6. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden for en fuldtidsansat udgør gennemsnitligt 37 timer pr. uge.

Stk. 2

Arbejdstidens omfang og placering er i henhold til myndighedernes bevilling til borgeren, jf. § 83 i lov om social service.

Stk. 2

Timer der er visiteret til udførelse i tidsrummet mellem kl. 17.00 og 06.00, honoreres med et tillæg på 38 % af timelønnen.

§ 7. Opsigelse

Stk. 1

Opsigelse kan ske i henhold til nedenstående varsler:

Anciennitet	Fra kommunen	Fra den selvudpegede hjælper
Op til 1 måned	7 dage	7 dage
Op til 3 måneder	14 dage	14 dage
Op til 1 år	1 måned	1 måned
3 år og herefter	3 måneder	1 måned

Stk. 2

I en opsigelsesperiode er den selvudpegede hjælper forpligtet til efter kommunens vurdering at lade sig omplacere til arbejde inden for dækningsområdet for overenskomst for husassistenter (75.01).

Stk. 3

Skyldes opsigelsen borgerens dødsfald finder stk. 2 ikke anvendelse i de tilfælde, hvor den selvudpegede hjælper er nærtstående familiemedlem og bor i samme husstand som borgeren.

Stk. 4

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse underrettes organisationen skriftligt herom.

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.

§ 8. Borgerens fravær

Stk. 1

I situationer, hvor borgeren ikke modtager den visiterede støtte efter servicelovens § 83, fx ved borgerens indlæggelse eller længere rejseaktivitet, kan hjemsendelse af den ansatte forekomme. Kommunen attesterer hjemsendelsen og dennes årsag overfor den pågældende selvudpegede hjælper.

Stk. 2

Ved borgerens fravær efter stk. 1 består ansættelsesforholdet uforandret, mens løn- og pensionsforpligtelsen suspenderes.

Stk. 3

Så snart årsagen til hjemsendelsen ophører, skal den ansatte tilbydes arbejde igen.

Stk. 4

Såfremt den ansatte afviser tilbud om genindtræden, jf. stk. 3, ophører ansættelsesforholdet uden varsel.

§ 9. Øvrige vilkår

Stk. 1

Følgende om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold:

- Ansættelsesbreve (04.11)
- Ferie for personale ansat i kommuner (05.12)
- 6. ferieuge m.m. (05.11)
- Lønberegning/lønfradrag (04.36)
- Løn for kommunalt ansatte (04.30)
- Retstvistaftalen (05.61)
- Rameaftale om tidsbegrænset aftale (04.84)

Stk. 2

Selvudpegede hjælpere er omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Kapitel 2. Timelønnede

§ 10. Timelønnede

Stk. 1

Det kan mellem ledelsen og en selvudpeget hjælper aftales, at den selvudpegede hjælper ansættes som timelønnet selvudpeget hjælper med henblik på afløsning af den faste selvudpegede hjælper i forbindelse med dennes fravær i forbindelse med ferie og sygdom.

Stk. 2

Timelønnen i stillingen beregnes som 1/1924 af nettolønnen af § 2.

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 11. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. september 2024, 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.

København, den

For

KL

For

FOA

Aftaletekst til overenskomsten:

[O.24]§ X. Højere individuel arbejdstid (forsøgsordning indtil 31. marts 2026)

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning

Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Bemærkning:

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal(04.85).

Ovenstående bestemmelse indsættes i overenskomsterne undtaget dog:

- Overenskomst for dagplejere (66.01)
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. (41.41)

- Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og elever (41.71)
- Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter (64.41)

Ret til seniorbonus for social- og sundhedshjælpere, -assistenter og ansatte i praksisnær udviklingsstilling

[O.24] (pr. 1. januar 2025)

§22, stk. 3. Seniordage

Ansatte, dog undtaget social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og ansatte i praksisnær udviklingsstilling, er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet i to dage (seniordage) fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de seniordage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (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. Rameaftale 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 vedkommende fylder 58 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	2 dage	6 dage

Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og ansatte i praksisnær udviklingsstilling er omfattet af supplerende aftale om seniorbonus og har dermed ret til yderligere seniorbonus fra det kalenderår vedkommende fylder 58 år.

Bemærkning:

Bonussen supplerer den seniorbonus, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Vilklårene for seniorbonus eller konvertering til enten pension eller dage følger samme vilkår, som gælder for den seniorbonus, der er aftalt med FF jf. Rameaftale om seniorpolitik (05.21). Størrelsen af seniorbonus efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Seniorbonus i alt
Det kalenderår vedkommende fylder 58 år	0,94 pct.	0,94 pct.	1,88 pct.

Det kalenderår vedkommende fylder 59 år	1,41 pct.	0,94 pct.	2,35 pct.
Det kalenderår vedkommende fylder 60 år	1,88 pct.	0,94 pct.	2,82 pct.

Aldersgrænserne for ret til seniorbonus, hæves med 1 år i 2026 og herefter hæves aldersgrænserne i takt med den til en hver tid gældende folkepensionsalder.[O.24]

Protokollat om medarbejdere, der ansættes på baggrund af egne tidligere brugererfaringer

[O.24] (pr. 1. september 2024)

§ 1

Protokollatet omfatter medarbejdere, der ansættes på baggrund af egne tidligere patient/brugererfaringer i stillinger som blandt andet, men ikke udtømmende, benævnes:

- Pårørende mentor
- Medarbejdere med brugererfaring
- Peers-medarbejder
- Recovery mentor/coach

Hovedkriteriet for ansættelsen og opgavevaretagelsen er egne oplevede erfaringer med fx sygdom, indlæggelse og recovery.

§ 2

Medarbejdere efter dette protokollat indplaceres på løntrin 11.

Der kan ud fra en konkret individuel vurdering af personlige erfaringer, viden om sygdomme og øvrige kvalifikationer ske indplacering på grundløn 13 eller grundløn 15.

[O.24] (pr. 1. april)

Medarbejdere efter dette protokollat indplaceres på løntrin 13.

Der kan ud fra en konkret individuel vurdering af personlige erfaringer, viden om sygdomme og øvrige kvalifikationer ske indplacering på grundløn 15 eller grundløn 17.[O.24]

Der kan udover grundlønnen ydes kvalifikationsløn, jf. Aftale om lokal løndannelse for social og sundhedspersonale (09.02).

§ 3

Peer-medarbejdere skal som minimum kende fridøgn, sønehelligdagsfrihed og allerede kendte arbejdstider mv., og er fuldt ud omfattet af Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. gælder (79.01) undtagen bestemmelser om at kende sine komme- og gåtider med 4 ugers varsel, jf. § 3, stk. 2 og stk. 3.

§ 4

Øvrige vilkår følger gældende overenskomst for social og sundhedspersonale svarende til vilkår for social- og sundhedsfaglig grunduddannelse.

Peer-medarbejdere der er ansat før den 31. august 2024, fortsætter på eksisterende vilkår, medmindre andet aftales lokalt. [O.24]

§ 2. Arbejdstid og normperiode

Stk. 1

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede udgør i gennemsnit 37 timer pr. uge i normperioden.

Arbejdstiden opgøres ved udgangen af normperioden, som er 6 måneder.

Stk. 2

Den højeste arbejdstid beregnes som 37 timer pr. uge eller som 7,4 time pr. arbejdsdag i normperioden.

Stk. 3

Der kan lokalt mellem kommunen og vedkommende organisation indgås aftale om

- En anden længde af normperioden end 6 måneder dog maksimalt en normperiode på et år (årsnorm)
- regler om, at mødevirksomhed, indkøb og oprydning mv. fastsættes med en ugentlig gennemsnitsvarighed eller eventuelt som et fast årligt timetal.

Aftalen kan omfatte én eller flere institutioner eller dele heraf og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

Aftalen gælder i mindst et år fra den aftalte ikrafttrædelsesdato og kan skriftligt af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til udløbet af den aftalte gyldighedsperiode.

Bemærkning:

Der er blandt andet mulighed for at etablere timebank, jf. rammeaftalen om decentral arbejdstid.

§ 3. Beregning af arbejdstiden i normperioden

Stk. 1

Ferie og søgnehellidage indgår i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 time pr. arbejdsdag for fuldtidsbeskæftigede. Sygedage og ekstraordinær tjenestefrihed indgår i arbejdstidsopgørelsen med den planlagte arbejdstid. Er arbejdstiden ikke planlagt, indgår dagen for fuldtidsbeskæftigede med 7,4 timer.

Bemærkning:

For deltidsansatte indgår ferie og søgnehellidage med en forholdsmæssig del, beregnet i forhold til beskæftigelsesgraden.

Arbejdstidsnormen (den højeste arbejdstid) for fuldtidsbeskæftigede, der til- eller fratræder i løbet af normperioden, beregnes som 7,4 timer pr. kalenderdag i normperioden ekskl. lørdage og søndage.

Stk. 2

Afspadsring, som gives på grund af overarbejde eller erstatning for mistede fridage, medregnes som arbejdstid.

Stk. 3

Tjeneste på mistede fridage, der senere erstattes med kontant betaling, medregnes ikke i arbejdstidsopgørelsen, ligesom den højeste arbejdstid, der er beregnet for perioden, ikke ændres.

Stk. 4

Ekstratjeneste, som varsles med mindre end 24 timer, og som ikke ligger i direkte tilknytning til den planlagte arbejdstid, indgår i arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer.

Stk. 5

Hvis varigheden ikke er kontrollabel for en mindre del af tjenesten, vil der kunne fastsættes en daglig gennemsnitsvarighed for denne tjeneste.

§ 5. Arbejdstilrettelæggelse og ændring i tjenesteplan

Stk. 1

Ved tilrettelæggelse af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker. Den daglige arbejdstid tilrettelægges med mindst 3 timer.

Stk. 2

For ansatte på dagtilbuds- og klubområdet skal arbejdstiden være kendt mindst 4 uger frem.

Bemærkning:

Ansatte omfattet af protokollat 1 og 2 er ikke omfattet af stk. 2.

Stk. 3

Personalet har adgang til at gøre sig bekendt med forslag til og ændringer i tjenesteplanen gennem deres tillidsrepræsentanter.

Stk. 4

Orientering om ændringer i tjenesteplanen, herunder afspadsering, skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Stk. 5

Hvis tjenesten omlægges, og varslet ikke overholdes, godtgøres med et ikke pensionsgivende tillæg på 50 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time for de omlagte timer.

Stk. 6

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normale tjenestetimer.

§ 6. Delt tjeneste og pauser

Stk. 1

Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end 2 dele.

Delt tjeneste er tjeneste, der er adskilt af et ophold i tjenesten på 30 minutter eller mere, og hvor den ansatte ikke står til rådighed og dermed kan forlade arbejdsstedet.

Bemærkning:

Pauser jf. stk. 3 er ikke delt tjeneste.

Stk. 2

Når den daglige tjeneste er delt i 2 dele, betales der et ikke pensionsgivende tillæg pr. dag på 50 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 3

Pauser af mindre end 30 minutters varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

§ 11. Deltidsansattes merarbejde

Stk. 1

Merarbejde er de timer en deltidsansat arbejder mere i normperioden end anført i ansættelsesbrevet.

Stk. 2

Deltidsansatte pædagogers merarbejde erstattes med frihed eller afregnes med normal timebetaling.

Stk. 3

Deltidsansatte pædagogmedhjælperes/pædagogiske assistenters merarbejde honoreres med normal timeløn (1/1924 af den pågældendes løn, omregnet til årsløn ved fuldtidsbeskæftigelse), medmindre andet aftales mellem leder og medarbejder.

Stk. 4

Deltidsansattes arbejdstimer ud over det timetal, der gælder for en fuldtidsansat i normperioden, er overarbejde.

Stk. 4

En deltidsansat kan ved udgangen af hvert kvartal anmode om at modtage en opgørelse af sin arbejdstid de seneste 3 måneder. Såfremt der er præsteret mere end 25 timers arbejde udover den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i kvartalet (jf. § 2, stk. 1), kan disse timer udover 25 timer i kvartalet godtgøres iht. § 11, stk. 2 og 3.

Bemærkning

Timer udover pågældendes aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i kvartalet, som ikke er godtgjort iht. stk. 4, opgøres ved normperiodens udgang, jf. stk. 1.

Fremtidens dagpleje

Langt de fleste kommuner ønsker at give forældrene mulighed for at vælge mellem daginstitution og dagpleje til de yngste børn. Derfor skal det også i fremtiden være attraktivt for forældre at vælge dagplejen som dagtilbud til de yngste børn, ligesom dagplejen skal være både økonomisk og faglig bæredygtig.

Dagplejen er et dagtilbud, der indgår som en integreret del af det samlede kommunale dagtilbudsområde.

Dagplejen er underlagt de samme lovgivningsmæssige krav som daginstitutionerne i forhold til formålet med dagtilbuddet, krav til det pædagogiske læringsmiljø og mål i læreplanen. Det samme gør sig gældende ift. den kommunale tilsynsforpligtelse, hvor de lovgivningsmæssige krav til tilsynet med dagplejen er de samme som til tilsynet med institutionerne.

Dagplejen er et dagtilbud i hjemlige rammer og med en mindre børnegruppe. Der er tale om et tilbud, som giver gode muligheder for at tilpasse sig børnenes behov samt forældrenes eventuelle ønsker og behov.

Dette gør sig også gældende ift. at give børn i udsatte positioner gode deltagelsesmuligheder i det almene børnefællesskab. For nogle børn i udsatte positioner vil dagplejen være et attraktivt alternativ til vuggestuen. Nogle dagplejere har særlige kompetencer og et særligt fokus fx på børnenes sprogudvikling, motorik, musik eller andet.

I langt de fleste tilfælde arbejder en dagplejer alene i eget hjem. Dette særkende vil også være udgangspunktet for fremtidens dagpleje, uanset at dagplejen i højere grad skal ses som en integreret del af et samlet kommunalt dagtilbudsområde.

Dagplejen kan også etableres som stordagpleje, hvor der er flere dagplejere om at passe op til 10 børn – også her i et hjemligt miljø i eller uden for den enkelte dagplejers eget hjem. Denne mulighed kan være med til at gøre dagplejen mere fleksibel og attraktiv – både for dagplejere og forældre.

Gæstedagpleje foregår i dag overvejende ved placering af børnene hos en anden dagplejer, der samtidig modtager fast indskrevne børn. Gæstedagpleje kan dog også organiseres på andre måder fx i et gæstehus, hos gæstedagplejer eller i andre dagtilbud. Dette kan yderligere understøtte, at forældrene ift. gæstepleje oplever en større forudsigelighed og stabilitet uden, at det kommer med uforudsete udgifter.

Det er en del af dagplejens styrke, at dagplejen kan etableres i mindre lokalsamfund, sådan at der forholdsvis let kan tilbydes dagtilbud i nærmiljøet.

Da dagplejere som udgangspunkt arbejder alene i eget hjem, fordrer det særlige strukturer, som bl.a. understøtter, at dagplejere kan indgå i faglige fællesskaber med andre dagplejere. Det kan fx være ved at møde andre dagplejere i legestuegrupper, hvor der samtidigt arbejdes med sparring om og udvikling af den pædagogiske praksis, og hvor børnene møder andre børn end dem, de er i dagpleje med. Dagplejen skal således være et tilbud med høj pædagogisk kvalitet, og hvor der er mulighed for faglig udvikling.

I dagplejen er det dagplejepædagoger og dagplejelederen, der løbende giver vigtig faglig sparring og vejledning til den enkelte dagplejer og sætter den faglige retning. Dagplejepædagogerne varetager ligeledes opgaven med at føre tilsyn hos dagplejerne.

Åbningstiden i dagplejen skal ligesom på det øvrige dagtilbudsområde imødekomme de pasningsbehov, forældrene har. Dog kan dagplejeordningerne organiseres på mange måder, hvilket også kan have betydning for den enkelte dagplejers arbejdstid.

Når dagplejerne arbejder alene, er ordningen alt andet lige sårbar ved fravær. Børnene må således modtages i et andet tilbud, når deres faste dagplejer fx er syg. Det er et vilkår, men kan også være kilde til usikkerhed hos forældre. Denne usikkerhed kan mindskes, hvis forældrene ved, hvor barnet skal i gæstepleje ved planlagt fravær.

Samlet set er fremtidens dagpleje således et tilbud med fokus på fleksibilitet, stabilitet og udvikling for både kommuner, dagplejere og ikke mindst børn og forældre.

Information og inspiration om ny dagplejeoverenskomst

KL og FOA er ved OK24 blevet enige om et nyt aftalegrundlag for den kommunale dagpleje. Aftalegrundlaget giver nye muligheder for at organisere dagplejen til gavn for både kommunerne og den enkelte dagplejer. Med henblik på at give det nye aftalegrundlag et godt afsæt samt understøtte den lokale anvendelse og forankring, er parterne enige om, at der er behov for at udbrede kendskabet til det nye regelsæt.

Parterne vil på den baggrund afvikle fælles informationsmøder, og de centrale parter vil bistå det lokale niveau med den nødvendige løbende rådgivning og sparring i forbindelse med overgang og implementering af det nye regelsæt.

Parterne ønsker endvidere at inspirere til, hvordan man lokalt kan bruge de nye muligheder og rammer i overenskomsten, når hverdagen i dagplejen skal tilrettelægges og organiseres. Parterne vil på den baggrund sammen udarbejde et inspirationsmateriale, som der kan tages afsæt i, når man lokalt drøfter fremtidens dagpleje.

Inspirationsmaterialet vil have forskellige fokusområder herunder:

- Faglig udvikling og faglige fællesskaber
- Organisering af gæstedagpleje i fremtidens dagpleje

Formålet med projektet er samlet set at understøtte det lokale niveau bedst muligt ift. til anvende de nye muligheder og rammer i overenskomsten, når hverdagen i fremtidens dagpleje skal tilrettelægges og organiseres.

Der afsættes 1,25 mio. kr. til gennemførelse af projektet, som finansieres af AUA midler.

Overenskomst for dagplejere

KL

FOA- Fag og Arbejde

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 for børn i alderen 0-6 år. Overenskomsten omfatter dagtilbud etableret som dagpleje, der er oprettet og godkendt iht. §§ 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. 956 af 21. juni 2022) og bekendtgørelse om den pædagogiske assistent (for tiden BEK nr. 504 af 22. april 2022).

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. 1069 af 8. august 2023). 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, jf. § 1, stk. 1, bemærkningen, som konkret er vurderet at have et ekstra behov for støtte, 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. plads

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 ligeledes finder anvendelse ift. ansatte i henhold til §§ 3 og 4.

§ 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 ansættes alene 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 ved en stordagplejeordning eller 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, jf. § 1, stk. 1, bemærkningen, som konkret er vurderet at have et ekstra behov for støtte, 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. plads

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 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. Gæstedagplejeren 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 fastindskrevne børn kan ske ved en placering i barnet 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. Timelønnen i stillingen beregnes som 1/1924 af nettolønnen §§ 26-29.

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 månedsvist 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 nyan-sat/nyuddannet.

Stk. 2

1. Grundlønnen for dagplejere iht. § 2 er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april 2025
Dagplejer	20
Dagplejer med uddannelse til pædagogisk assistent	25 + 1.500 kr.
Dagplejer med uddannelse til pædagog	25 + 1.500 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 fuldtidsbeskæftigede 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.

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 iht. § 3 er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april 2025
Dagplejer	18 + 1.500 kr.
Dagplejer med uddannelse til pædagogisk assistent	24 + 1.500 kr.
Dagplejer med uddannelse til pædagog	24 + 1.500 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning til stk. 2 og 3:

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

Dagplejere uden for eget hjem med uddannelse til pædagog, som pr. 1. april 2025 er overflyttet til Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31) om-

fattes i lønmæssig sammenhæng af en personlig ordning, jf. kapitel 2 i protokollat 4 til nærværende overenskomst.

§ 7. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn base-res 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 dagplejere i eget hjem, jf. § 2, et årligt tillæg på 4.000 kr. Til dagplejere udenfor eget hjem, jf. § 3, ydes et årligt tillæg 2.000 kr.

Lønseddeltekst: Forpligtelse, § 7, stk. 2

Stk. 3

På dage, hvor dagplejeren modtager et barn på 5. pladsen, skal der ydes et funktionstillæg på kr. 375 kr. pr. dag.

Lønseddeltekst: Barn på 5. plads.

Bemærkning:

Tillægget ydes både ved modtagelse af fastindskrevne børn og børn i gæstedagpleje på den 5. plads. 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.

Det 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 på grundlag af grunduddannelsen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 2 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

4. Dagplejere med uddannelse til pædagogisk assistent, der har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, 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

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 protokol-lat 4.

§ 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 til Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31), omfattes i relation til det gældende pensionsbidrag af en personlig ordning, jf. kapitel 2 i protokollat 4 til nærværende overenskomst.

Stk. 2

Bestemmelserne i § 12 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

Ansatte på delpension er i relation til stk. 2 ikke at betragte som pensionerede og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 3

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 7, stk. 3, 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. 4

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

Stk. 5

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

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

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

Stk. 7

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. 8

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.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

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 kapitel 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 skal 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 godtgørelse 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 arrangement 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 fuld-tidsansatte, jf. § 16, 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%.

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 5

Merarbejde godtgøres med betaling, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen efter §§ 6-9, dog undtaget § 7, stk. 3, pr. time beregnet pr. påbegyndt halve time, jf. stk. 2. Arbejde udover 48 timer godtgøres som overarbejde, jf. stk. 4.

Stk. 6

Ansættelsesmyndigheden kan endvidere beslutte, under iagttagelse af Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, at overarbejde i stedet for erstatningsfrihed efter stk. 4 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, jf. stk. 1.

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 søgnehellidage 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 Søgnehellidage

Den ansatte har ret til frihed på søgnehellidage. For tjeneste på søgnehellidage 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 - Fag og Arbejde
CVR-nummer: 46024516

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:
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 fratræden, 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 krav kræver 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 Fag og Arbejde 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 - Fag og Arbejde, 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 oplyst 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. 2 Seniordage

Dagplejere/gæstedagplejere er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i 2 dage fra det kalenderår, vedkommende fylder 58 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det kalenderår, de fylder 58 år, i det antal dage, som følger af skemaet nedenfor.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for FF-seniordagene, jf. Rameaftale om seniorpolitik (05.21).

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

<i>Alder</i>	<i>Efter aftale om seniorpolitik</i>	<i>Supplerende aftale</i>	<i>Seniordage i alt</i>
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. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der 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 – Fag og Arbejde.

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 – Fag og Arbejde.

Stk. 5 Fleksjob

Dagplejere og gæstedagplejere er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 6.

Stk. 6 Personalegoder

Dagplejere og gæstedagplejere er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 7.

Kapitel 3. Gæstedagplejere

§ 24.

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

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.

§ 25. Løn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 26. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin (31/3 2000 niveau)</i>
Gæstedagplejer	18 + 1.500 kr.
Gæstedagplejer med uddannelse til pæ-dagogisk assistent	24 + 1.500 kr.
Gæstedagplejer med uddannelse til pæ-dagog	24 + 1.500 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

Bemærkning:

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

Stk. 3

Gæstedagplejere med uddannelse til pædagog, som pr. 1. april 2025 er overflyttet til Over-enskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31) omfattes i løn-mæssig sammenhæng af en personlig ordning, jf. kapitel 2 i protokollat 4 til nærværende overenskomst.

§ 27. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn base-res på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stil-

ling/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:

- c) tidsbegrænsede aftaler
- d) 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 kommunens dagplejeordning, ydes et kvalifikationslønstillæg på 2 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. Gæstedagplejere, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse som gæstedagplejer i kommunens dagplejeordning, 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 på grundlag af grunduddannelsen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 2 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

4. Gæstedagplejere med uddannelse som pædagogisk assistent, der har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, 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

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 dagplejeoverenskomsten anvendelse:

- § 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

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 (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 voksnelever

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 voksnelever 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 voksnelevløn.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 35. Sygdom

Stk. 1

Elever får løn under sygdom.

§ 36. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Ved 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 - Fag og Arbejde, CVR-nummer: 46024516

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

Protokollat 1, § 5 Afspadseringsdag

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

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

Bemærkning:

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

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

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

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde

Protokollat 1. - Elever (EUV 1)

§ 1. Område

Stk. 1

Protokollatet gælder for dagplejere,

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 lovbekendtgørelse nr. 816 af 28/04/2021 om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

Bemærkning:

Uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 er reguleret ved lov om erhvervsuddannelser, for tiden lovbekendtgørelse nr. 1868 af 18/09/2021 samt bekendtgørelse nr. 526 af 27/04/2020 om den pædagogiske assistentuddannelse.

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

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

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

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

Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad.

Lønnen ydes pr. dag/uge, hvor den pågældende dagplejer 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 dagplejere, 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 – Fag og Arbejde, CVR-nummer: 46024516

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

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 dagplejer ved umiddelbar tilbagevenden til samme kommune, som dagplejeren var ansat i under uddannelsen, være berettiget til at få uddannelsesperioden medregnet i beskæftigelsesancienniteten.

København, den

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde

Protokollat 2. – Seniorordning for dagplejere i eget hjem

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.

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. dagpleje-

rens 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.

Seniorordning for dagplejere

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

Bemærkning til punkt A – C nedenfor:

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.

De enkelte seniorelementer og betingelserne for at blive omfattet af disse er beskrevet under punkt A – C nedenfor.

Dagplejere uden fast indskrevne børn omfattes ikke af seniorordningen.

A. Dagplejere, der er fyldt 60 år:

- 1) Dagplejeren kan meddele kommunen, at vedkommende maksimalt kan modtage 1 barn i gæstehjælp 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 gæstpleje 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 gæstpleje 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).

Bilag til Protokollat 2

Overgangsordning til seniorordning for dagplejere i eget hjem

1. Alle dagplejere ansat iht. § 2 i den nye Overenskomst for dagplejere omfattes af den nye seniorordning fra overenskomstens udsendelse.

Bemærkning:

Den nuværende seniorordning (58 års-reglen) vil i sin helhed falde bort ved dagplejernes overflytning til den nye overenskomst.

2. Dagplejere, som pr. 1. april 2025 er fyldt 58 år, vil være omfattet 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 vilkårmæssig på niveau B (svarende til dagplejere, der er 63 år) fra det tidspunkt, hvor dagplejeren bliver omfattet af den nye seniorordning. Dagplejeren ydes endvidere årligt én ekstra afspadseringsdag.
 - Dagplejeren rykker til niveau C (svarende til dagplejere, som er 65 år), når dagplejeren fylder 63 år. Dagplejeren ydes endvidere årligt to ekstra 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.

§ 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 er forpligtet til at modtage støttepersoner og andre, som skal løse en konkret faglig opgave ift. et barn eller anden opgave i tilknytning til arbejdet.

Stk. 4

Medarbejderen forventes at stille sig til rådighed for at modtage elever i praktik.

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.

Protokollat 4. - Forskellige overgangsbestemmelser

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

§ 1. Personlig løngaranti

Stk. 1

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 er overflyttet fra Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31)

§ 2. Personlig ordning - Løn

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), overflyttes til Overenskomst for dagplejere med deres nuværende lønsammensætning, herunder deres eksisterende grundløn løntrin 28 + 2.400 kr. årligt (31/3 20008-niveau) som en personlig ordning. Grundlønsindplaceringen hæves pr. 1. april 2025 til løntrin 28 + 3.350 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Stk. 2

Som led i indfasning af trepartsaftale af 4. december 2023 udgør det det supplerende tillæg til grundlønnen for dagplejere, jf. stk. 1, pr. 1. januar 2026 på 10.969 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

§ 3. 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 på 15,50 %.

Stk. 2

Dagplejeren følger i øvrigt vilkårene i overenskomstens § 12 (Pension), men omfattes ikke af § 14 om frit valg.

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

§ 4. Lukket gruppe

Stk. 1

Dagplejere, 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.

§ 5. Forpligtelser

Stk. 1

Dagplejere i henhold til 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.

§ 6. 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 er 96% af grundlønnen for dagplejere iht. overenskomstens § 2.
2. For dagplejere ansat med 3 fuldtidsbørn er 81% af grundlønnen or dagplejere iht. overenskomstens § 2.

§ 7. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Dagplejere i henhold til nærværende kapitel er omfattet af følgende bestemmelser i overenskomstens kapitel 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 5	Arbejdstid og særlig frihedsoptjening

Protokollat 5. - Arbejdstid og særlig frihedsoptjening

§ 1. Hvem er omfattet

Protokollatets §§ 1-4 gælder for dagplejere, der er ansat i henhold til overenskomstens § 2. Protokollatets § 5 gælder for alle ansatte under overenskomsten.

Bemærkning:

Protokollatet 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 fratreden 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 dagplejernes 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 netto-årslønnen efter §§ 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.

§ 5. Afspadseringsdag

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

Bemærkning:

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

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

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

København, den

For

KL

For

FOA - Fag og Arbejde

Protokollat 6. - 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 forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. 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

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde

Protokollat 7. - 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 løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

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 skattebegunstigede 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, omfattende 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

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde

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 overlape 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 overlape 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 højst 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 måneds-lønnede?	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 Protokollat 2, § 6, stk. 3 for supplerende bestemmelse.

² Se § 29 for supplerende bemærkning.

³ Se Protokollat 2, § 6, stk. 4, for supplerende bestemmelse.

⁴ Se protokollat 2, § 6, 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

Dagplejepædagogernes kompetencer og roller i udvikling af dagplejen

Baggrund

Langt de fleste kommuner ønsker at give forældrene mulighed for at vælge mellem dagpleje og daginstitution. Derfor skal det også i fremtiden være attraktivt for forældre at vælge dagplejen som dagtilbud til de yngste børn, ligesom dagplejen skal være både økonomisk og faglig bæredygtig. Dagplejen skal således være et tilbud med høj pædagogisk kvalitet, hvor der er mulighed for faglig udvikling.

I dagplejen er det dagplejepædagoger og dagplejelederen, der løbende giver sparring og vejledning til den enkelte dagplejer. Dagplejepædagogerne har en væsentlig rolle i forhold til at sætte en faglig retning for udvikling af kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer og løser ligeledes opgaven med at føre tilsyn i dagplejen.

Formål

Formålet med projektet er at belyse, hvordan dagplejepædagogfunktionen understøtter udvikling af de pædagogiske læringsmiljøer i dagplejen.

Projektet vil bl.a. undersøge, hvordan dagplejepædagoger

- understøtter arbejdet med det pædagogiske grundlag og læreplanen.
- fremmer udvikling af faglige fællesskaber mellem dagplejere.
- balancerer både at varetage kontrolopgaver ifm. tilsynet og udviklingsopgaver.

Projektet vil derudover undersøge, hvordan kompetencer og organisering kan understøtte dagplejepædagogernes opgaver.

Projektet organiseres i tre faser:

- I den første fase vil parterne sammen indsamle viden og erfaringer fra udvalgte kommuner om, hvordan dagplejepædagogerne understøtter faglig udvikling i dagplejen. Fokus vil både være på, hvordan organisering understøtter dagplejepædagogernes opgaver, samt hvilke kompetencer hos dagplejepædagogerne, som fremmer den faglige understøttelse og udviklingsopgave.
- I anden fase vil parterne udarbejde et inspirationsmateriale med afsæt i den indsamlede viden.
- I den tredje fase vil parterne – sammen og hver for sig - formidle den indsamlede viden til inspiration for udvikling af dagplejepædagogernes kompetencer og roller i andre kommuner.

Budget

Der afsættes 0,75 mio. kr. til projektet. Projektet finansieres via AUA midler. KL og FOA er parter i projektet.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, FOA Fælles

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler, 0,25 pct.	127,887
Midler til rådighed i alt:	127,887

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Maritimt personale	0,643
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	1,926
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	22,118
Dagplejere	15,648
Kantineledere og rengøringsledere- og chefer	0,377
Social- og sundhedspersonale	73,105
Teknisk service	0,013
Tilsynsførende assistenter	0,003
Opt out	1,060
Kompetencefonden	12,994
Midler anvendt i alt:	127,887

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01)

Trepartsmidler

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Trepartsmidler (fuldt indfaset pr. 1. januar 2026)	1063,161 ⁶

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Løn, SSH	551,041
Løn, SSA	512,080
Midler anvendt i alt:	1063,120

Restmidler i størrelsesorden 0,041 mio. kr. overføres til anvendelse ved OK26 til social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter.

Organisationsmidler

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler, 1,75 pct.	609,386
FOA - fælles	73,105
Provenu - istandgørelse af død	0,026
Midler til rådighed i alt:	682,517

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer	440,280
Pensionsforbedringer	242,236
Midler anvendt i alt:	682,517

⁶ Beløbet er omregnet fra niveau 2024-PL til SBG-2024 niveau.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for ledere og medlemledere på ældre- og sundhedsområdet mv. (72.01)

Trepartsmidler

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Trepartsmidler	7,925

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedring, inkl. engangstillæg	7,925
Midler anvendt i alt:	7,925

Organisationsmidler

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler, 1,75 pct.	13,265
FOA - fælles	1,926
Midler til rådighed i alt:	15,191

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedring (0,66 %-point)	4,257
Lønforbedring	10,934
Midler anvendt i alt:	15,191

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem (77.01)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler, 1,75 pct.	1,537
FOA-fælles	0,003
Midler til rådighed i alt:	1,541

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Ophævelse af pensionskarens	0,042
Pensionsforbedring	0,417
Lønforbedring, tilsynsførende ass.	1,014
Lønforbedring, portører	0,067
Midler anvendt i alt:	1,541

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler, 1,75 pct.	2,640
FOA-fælles	0,377
Midler til rådighed i alt:	3,018

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedring (0,75 %-point)	0,967
Lønforbedring	2,051
Midler anvendt i alt:	3,018

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (61.01)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,75 pct. af lønsum	202,730
Provenu §16 barn syg	0,005
Overført fra FOA Fælles	22,118
Midler til rådighed i alt:	224,853

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer	163,069
Pensionsforbedringer	61,784
Midler anvendt i alt:	224,853

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for dagplejere (66.01)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,75% af lønsum	54,894
Trepartsmidler til pædagoguddannede i dagplejen	12,744
Provenu ved at fjerne dispositionstillæg for 4. barn	49,559
Provenu ved at ændre forskudt tid	0,152
Lønsum overført fra 61.31 for 27 årsværk	0,254
Trepartsmidler pædagoger fra særlige stillinger	0,557
Overført fra FOA Fælles	15,648
Midler til rådighed i alt:	133,808

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer	112,244
Pensionsforbedringer	17,995
Overgangsordning	3,569
Midler anvendt i alt:	133,808

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for og aftale for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. i Københavns Kommune (5.64.01/5.64.02)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,75%	18,727
Trepartsmidler	40,731
Midler til rådighed i alt:	59,458

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer	52,669
Pensionsforbedringer	5,947
Midler overført til 69.01	0,837
Barselsforbedringer for pædagogstuderende	0,0007
Midler anvendt i alt:	59,453

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst og aftale for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune (Almenområdet) (5.60.01)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,75%	35,599
Trepartsmidler	81,758
Midler til rådighed i alt:	117,357

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer	105,493
Pensionsforbedringer	10,129
Midler overført til 69.01	1,673
Barsel til pædagogstuderende	0,003
Midler anvendt i alt:	117,298

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for pædagogiske konsulenter (65.11)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,75%	2,344
Midler til rådighed i alt:	2,344

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer	1,443
Pensionsforbedringer	0,900
Midler anvendt i alt:	2,343

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning, bortset fra pladsanvisning i Frederiksberg (65.01)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 1,75%	3,336
Trepartsmidler	7,885
Provenu ved afkøb af overarbejde	0,063
Total	11,284

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer	9,177
Pensionsforbedringer	1,795
Overført til 69.01	0,279
Midler anvendt i alt:	11,251

Restmidler i størrelsesorden 0,033 mio. kr. overføres til anvendelse ved OK26.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse, Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser i Aarhus og København (67.01)

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	0,686
Trepartsmidler	0,691
Provenu afkøb af overarbejde	0,008
Midler til rådighed i alt:	1,385

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer	1,197
Pensionsforbedringer	0,187
Midler anvendt i alt:	1,385