Overenskomst for dagplejere

KL

FOA

Indholdsfortegnelse **Side**

Kapitel 1. Afgrænsning 5
§ 1. Hvem er omfattet 5
§ 2. Dagplejer i eget hjem 6
§ 3. Dagplejer udenfor eget hjem 7
§ 4. Gæstedagplejer 9

Kapitel 2. Dagplejere 10
§ 5. Løn 10
§ 6. Grundløn 11
§ 7. Funktionsløn 12
§ 8. Kvalifikationsløn 13
§ 9. Resultatløn 15
[O.26]§ 10. Fritvalgslønkonto (Gældende fra 1. januar 2028) 15
§ 11. Forskellige overgangsbestemmelser 17
§ 12. Funktionærlov 17
§ 13. Pension 17
§ 14. ATP 19
§ 15. Frit valg [O.26](Gældende til og med 31. december 2027)[O.26] 19
§ 16. Arbejdstid 20
§ 17. Arbejdstidens tilrettelæggelse og opgørelse 20
§ 18. Overarbejde 21
§ 19. Arbejde i forskudt tid samt på søgnehelligdage og grundlovsdag 22
§ 20. Barns sygedage 22
§ 21. Tjenestefrihed 23
§ 22. Udgifter ved tjenesterejser 23
§ 23. [O.26]Opsigelse og bortvisning 23
[O.26]§ 24 Uddannelse og kompetenceudvikling 25
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (Dagplejere) 26

Kapitel 3. Gæstedagplejere 28
§ 26 28
§ 27. Løn 28
§ 28. Grundløn 28
§ 29. Funktionsløn 29
§ 30. Kvalifikationsløn 30
§ 31. Resultatløn 31
§ 32. Arbejdstid 31
§ 33. Øvrige bestemmelser 32

Kapitel 4. Elever (ordinære) 32
§ 34. Lovgrundlag 32
§ 35. Løn og lønberegning 32
§ 36. Løn til voksenelever 33
[O.26]§ 37. Pension (Gældende fra 1. april 2027) 34
§ 38. Sygdom 35
§ 39. Arbejdstid 35
§ 40. Ophør af uddannelsesaftale 35
§ 41. Øvrige ansættelsesvilkår (elever) 35

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse 36
§ 42. Ikrafttræden og opsigelse 36

Protokollat 1. - Elever (EUV 1) 38
§ 1. Område 38
§ 2. Løn 38
§ 3. Pension 39
§ 4. Ophør af uddannelsesaftale 39
§ 5. Øvrige ansættelsesvilkår (EUV 1) 39

Protokollat 2. – Seniorordning for dagplejere i eget hjem 40
Bilag til Protokollat 2 44

Protokollat 3 - Forpligtelser i ansættelsen 45
§ 1. Generelle forpligtelser 45

Protokollat 4. – Timelønsansatte gæstedagplejere 46
§ 1. Løn, lønberegning og lønudbetaling 46
§ 2. Pension 46
§ 3. Opsigelse 47
§ 4. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønsansatte gæstedagplejere) 47

Protokollat 5. - Forskellige overgangsbestemmelser 48
Kapitel 1. Bestemmelser om overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 48
Kapitel 2. Ansatte med uddannelse til pædagog, der pr. 1. april 2025 overflyttes til nyt selvstændigt lønforløb for dagplejere med uddannelse til pædagog 48
Kapitel 3. Ansatte med uddannelse til pædagog, der pr. 1. april 2025 er overflyttet fra Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31) 48
Kapitel 4. Ansatte der pr. 1. april 2025 er ansat med ansættelsesformen 3 fuldtidsbørn eller 3 fuldtidsbørn og ét deltidsbarn (lukket gruppe) 49

Protokollat 6. Arbejdstid og særlig frihedsoptjening 52
§ 1. Hvem er omfattet 52
§ 2. Opsparing af fridage 52
§ 3. Afvikling af fridage 52
§ 4. Varsling 52
§ 5. Frist for afvikling 52
§ 6. Afspadseringsdag 53

Protokollat 7 – Uddannelse og kompetenceudvikling 54

Protokollat 8. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob 57
§ 1. Ansat før 1. januar 2013 57
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere 57

Protokollat 9. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder 57

Bilag A – Oversigt over uddannelser 60

Bilag B – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn 61

Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) 62

Kapitel 1. Afgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

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

som er ansat:

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

> Bemærkning:
> KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.
>
> KL meddeler FOA, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.
>
> Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.
>
> Dagplejen er en del af det kommunale dagtilbudsområde. Overenskomsten omfatter dagtilbud, der er etableret som dagpleje iht. reglerne i §§ 21 og 22 i lov om dag-, fritids- og klubtilbud m.v. til børn og unge (dagtilbudsloven).
>
> Indenfor dagtilbudslovens rammer kan der i dagplejen ligeledes etableres dagtilbud til børn med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, hvis barnets behov for støtte efter en konkret og individuel faglig vurdering kan imødekommes i dagplejen.

Stk. 2

Som dagplejer med uddannelse til pædagogisk assistent forstås ansatte, som nævnt i stk. 1, der har gennemført uddannelsen til pædagogisk assistent iht. lov om erhvervsuddannelser (for tiden LBK nr. 381 af 13/03/2026) og bekendtgørelse om erhvervsuddannelsen til pædagogiske assistent (for tiden BEK nr. 95 af 14/01/2026).

> 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. 381 af 13/03/2026). Der henvises til kapitel 4 for ordinære elever og til Protokollat 1 for elever under EUV 1.

Stk. 5

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og reglementsansatte.

§ 2. Dagplejer i eget hjem

Stk. 1

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

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

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

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

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

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

Stk. 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 4 Dagplejebørn som indskrives midlertidigt på 5. pladsen

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

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

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

Stk. 5 Forpligtelser

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

Stk. 6 Seniorordning

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

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

§ 3. Dagplejer udenfor eget hjem

Stk. 1

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

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

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

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

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

Stk. 2

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

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

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

Stk. 3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 5 Dagplejebørn som indskrives midlertidigt på 5. pladsen

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

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

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

Stk. 6 Forpligtelser

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

§ 4. Gæstedagplejer

Stk. 1

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

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

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

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

Stk. 2

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

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

Gæstedagplejere i henhold til § 4 kan ikke pålægges at modtage dagplejebørn i eget hjem, men modtagelse i eget hjem kan aftales mellem ledelsen og den enkelte gæstedagplejer.

Stk. 3

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

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

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

Se endvidere stk. 4 nedenfor.

Stk. 4

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

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

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

Stk. 5 Forpligtelser

Gæstedagplejeres forpligtelser under ansættelsen er nærmere beskrevet i Protokollat 3.

Stk. 6 Timelønsansættelse

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

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

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

> Bemærkning:
> Bestemmelserne i kap. 3 gælder således ikke for timelønsansatte gæstedagplejere.
>
> Ved en *ansat i dagplejen* forstås fx en seniordagplejer, som ønsker en anden tilknytning til dagplejen eller en studerende, som i forvejen har en tilknytning til dagtilbudsområdet.

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,
5. **[O.26]**Fritvalgsbidrag, jf. § 10**[O.26]**

Stk. 2

De ansatte er omfattet af:

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

§ 6. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stillingsbetegnelse:	*Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000 niveau)*	
	Pr. 1. januar 2026	**[O.26]** *Pr. 1. april 2027*
Dagplejer	20	20
Dagplejer med uddannelse til pædagogisk assistent	25 + 1.500 kr.	25 + 2.150 kr.
Dagplejer med uddannelse til pædagog	25 + 13.140 kr.	25 + 14.040 kr. **[O.26]**

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

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

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

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

Stk. 3

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

Stillingsbetegnelse	*Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000 niveau)*	
	Pr. 1. januar 2026	**[O.26]** *Pr. 1. april 2027*
Dagplejer	18 + 1.500 kr.	18 + 3.500 kr.
Dagplejer med uddannelse til pædagogisk assistent	24 + 1.500 kr.	24 + 3.500 kr.
Dagplejer med uddannelse til pædagog	24 + 13.140 kr.	24 + 15.390 kr. **[O.26]**

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

[O.26]Ændringerne i grundlønstillæg i stk. 2 og 3 pr. 1. april 2027 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.**[O.26]**

Ansatte med personlige lønordninger/lønindplaceringer er ikke omfattet heraf.

Stk. 5

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

§ 7. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Lønseddeltekst: Forpligtelse, § 7, stk. 2

[O.26]Bemærkning:
Der kan lokalt indgås aftale, som fraviger denne bestemmelse.**[O.26]**

Stk. 3

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

Lønseddeltekst: Barn på 5. plads.

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

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

Der kan lokalt indgås aftale, som fraviger denne bestemmelse.

Stk. 4

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:
Midlertidige lønforbedringer omfatter:

a) tidsbegrænsede aftaler

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

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

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

§ 8. Kvalifikationsløn

Stk. 1
Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2 **[O.26]***Dagplejere i eget hjem***[O.26]**

I. Dagplejere i eget hjem (uden pædagogisk uddannelse)

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

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

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

   Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

3. **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: Dagplejere, der har 10 års sammenlagt beskæftigelse som dagplejer i kommunen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 1 løntrin.)

   Lønseddeltekst: Erfaring 10 år**[O.26]**

II. Dagplejere i eget hjem, der er uddannet pædagogisk assistent

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

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

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

   Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

3. **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: Dagplejere med uddannelse til pædagogisk assistent, der har 10 års sammenlagt beskæftigelse som dagplejer i kommunen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 1 løntrin.)

   Lønseddeltekst: Erfaring 10 år**[O.26]**

III. Dagplejere i eget hjem, der er uddannet pædagog

1. 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

2. 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

3. **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: Dagplejere med uddannelse til pædagog, der har 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes et kvalifikationslønstillæg på 1 løntrin.)

   Lønseddeltekst: Erfaring 10 år**[O.26]**

> Bemærkning:
> Ved opgørelse af sammenlagt beskæftigelse som dagplejer, jf. stk. 2, medregnes beskæftigelse som gæstedagplejer i overensstemmelse med reglerne om optjening af anciennitet i stk. 2, I-III.

[O.26]*Stk. 3 Dagplejere udenfor eget hjem*

I. Dagplejere udenfor eget hjem (uden pædagogisk uddannelse)

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

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

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

   Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

II. Dagplejere udenfor eget hjem, der er uddannet pædagogisk assistent

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

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

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

   Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

III. Dagplejere udenfor eget hjem, der er uddannet pædagog

1. 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

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

   Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

   Bemærkning:
   Ved opgørelse af sammenlagt beskæftigelse som dagplejer, jf. stk. 3, medregnes beskæftigelse som gæstedagplejer i overensstemmelse med reglerne om optjening af anciennitet i stk. 3, I-III.**[O.26]**

Stk. 4

[O.26]Implementering af nyt kvalifikationstillæg i stk. 2, I-III, nr. 3 pr. 1. april 2027 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.**[O.26]**

Stk. 5

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.

[O.26]§ 10. Fritvalgslønkonto (Gældende fra 1. januar 2028)

Stk. 1

Ansatte under overenskomsten er omfattet af Aftale om fritvalgsordning (05.17) i det følgende benævnt "fritvalgsaftalen".

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2 Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 2,42 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1, i fritvalgsaftalen.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag – månedligt

Bemærkning:
For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen (05.12), henvises til § 4, stk. 2, i fritvalgsaftalen.

Stk. 3 Fritvalgsbidrag for seniorer

Ansættelsesmyndigheden hensætter endvidere årligt et fritvalgsbidrag for seniorer som anført i skemaerne nedenfor. Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode, jf. § 4, stk. 4, i fritvalgsaftalen.

1) Dagplejere med uddannelse til pædagog

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (66.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	0,94 %	0,94 %	1,88 pct.
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,41 %	0,94 %	2,35 pct.
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,88 %	0,94 %	2,82 pct.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag – senior

2) Ansatte, bortset fra de i stk. 3, nr. 1, anførte

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (66.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	0,94 %	0,94 %	1,88 pct.
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	1,41 %	0,94 %	2,35 pct.
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,88 %	0,94 %	2,82 pct.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - senior

Stk. 4 Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge, at hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 13, stk.1, disponeres som en del af fritvalgslønkontoen, jf. fritvalgsaftalens § 4, stk. 5.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Bemærkning:
En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (05.13).**[O.26]**

§ 11. Forskellige overgangsbestemmelser

I Protokollat 5 findes bestemmelser vedrørende bl.a.:

- personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg i relation til Ny Løn,
- personlig ordning om løn og pension for pædagoguddannede dagplejere/ gæstedagplejere uden for eget hjem, som pr. 1. april 2025 blev overflyttet til dagplejeoverenskomsten (66.01), samt
- dagplejere i lukket gruppe (3 børns-kontrakt)

§ 12. Funktionærlov

For dagplejere gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 23. Opsigelse og bortvisning og § 25. 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.

§ 13. Pension

*Stk. 1***[O.26]***(Gældende til og med 31. december 2027)***[O.26]**
For dagplejere oprettes pensionsordning i PenSam med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- 15,47% **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 16,47%)**[O.26]**, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 15
- 13,66% **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 15,00%)**[O.26]**, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 15

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

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

[O.26]*Stk. 1a (Gældende fra 1. januar 2028)*

For dagplejere oprettes pensionsordning i PenSam med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,47% af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00% helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 10. Fritvalgslønkonto.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensions-ordningen.**[O.26]**

Stk. 2

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 7, stk. 4, og § 8, stk. 5. Eventuel pension af resultatløn følger af § 9. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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

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

Stk. 3

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

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 4

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

Stk. 5

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. 6

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 overarbejdsbetaling.

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.

§ 14. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 15. Frit valg [O.26](Gældende til og med 31. december 2027)[O.26]

Stk. 1

Dagplejeren kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,66% **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 15%)**[O.26]**.

> **[O.26]**Bemærkning:
> En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (05.13).**[O.26]**

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 overarbejdsbetaling.

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.

§ 16. Arbejdstid

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

§ 17. 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. § 16.

Dagplejeren forudsættes selv at tilrettelægge pauser.

Stk. 2 Timer udover 11 timer på den enkelte dag

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

Timer udover 11 timer, hvor dagplejeren er planlagt med plejeopgaver på den enkelte dag, godtgøres **[O.26]**med frihed af samme omfang eller med normal timeløn med tillæg af 50 %.**[O.26]**

Bemærkning:
Såfremt der ydes betaling i henhold til stk. 2, fordi den daglige arbejdstid overskrider 11 timer, medregnes denne overskridelse ikke ved opgørelsen af arbejdstid i normperioden.

Opmærksomheden henledes dog på, at den præsterede arbejdstid i sin helhed skal indgå ved opgørelse af den maksimale ugentlige arbejdstid i henhold til Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (04.81).

Stk. 3 Orientering om arbejdstidens fordeling

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

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

Stk. 4 Omlagte timer

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

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

Stk. 5 Personalemøder og andre faglige arrangementer

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

[O.26]Bemærkning til punkt b):
Afspadsering 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. **[O.26]**

Stk. 6 Opgørelse af arbejdstiden

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

§ 18. Overarbejde

Stk. 1

[O.26]Som overarbejde betragtes tjeneste udover den ansattes højeste arbejdstid i normperioden, jf. § 16, stk. 1 og 2.**[O.26]**

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

Stk. 2

Tilfældige overskridelser af den daglige arbejdstid på til og med 5 minutter betragtes ikke som overarbejde.

Stk. 3

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

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

Bemærkning:
Afspadsering 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. 4

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

Bemærkning:
Parterne er enige om, at der alene kan ske godtgørelse ved betaling i tilfælde, hvor der ikke er sket overskridelse af arbejdstiden i henhold til Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (04.81).

§ 19. Arbejde i forskudt tid samt på søgnehelligdage og grundlovsdag

Stk. 1

For varetagelse af plejeopgaver **[O.26]**og deltagelse i personalemøder mv. (jf. § 17, stk. 5, litra a)**[O.26]** på hverdage uden for tidsrummet kl. 06.00-18.00 ydes der et tillæg på 28,34 kr. pr. påbegyndt time.

Stk. 2 Søgnehelligdage

Den ansatte har ret til frihed på søgnehelligdage. For tjeneste på søgnehelligdage betales svarende til overarbejde, jf. § 18, 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. § 18, stk. 6.

Bemærkning
Juleaftensdag, nytårsaftensdag og 1. maj er almindelige arbejdsdage.

§ 20. Barns sygedage

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes **[O.26]**1., 2. og 3. sygedag**[O.26]**, 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.

[O.26]*Stk. 2*

Bliver barnet syg i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde tjenestefri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag, såfremt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.**[O.26]**

Stk. 3

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

§ 21. 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.

§ 22. 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.

§ 23. [O.26]Opsigelse og bortvisning

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

Meddelelse om uansøgt afsked eller bortvisning fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse eller bortvisning, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen eller bortvisningen 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 til organisationen.

Bemærkning:
Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA
CVR-nummer: 46024516

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

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Opnås der ikke enighed ved forhandling iht. stk. 4, kan organisationen kræve sagen vedr. rimeligheden af afskedigelsen eller bortvisningens berettigelse indbragt for et afskedigelses- nævn. Det er en betingelse for at indbringe en sag vedr. rimeligheden af en afskedigelse, at den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor den uansøgte afskedigelse meddeles. Et krav om indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Klageskrift skal fremsendes senest 6 måneder efter, at kravet om indbringelse for afskedigelsesnævn er fremsat. Hvis der mellem organisationen og KL aftales forhandling med henblik på at få sagen forligt, regnes fristen for fremsendelse af klageskrift dog fra tidspunktet for denne forhandlings afslutning. Svarskrift skal sendes senest 6 måneder efter modtagelsen af klageskriftet.

Fristerne for yderligere processkrifter er 3 måneder fra senest modtagne processkrift.

Bemærkning:
Overenskomstens parter kan konkret aftale at fravige ovennævnte frister fx. i tilfælde af, at sagen afventer udfaldet af en tilsvarende sag eller en straffesag.

Parterne er samtidig enige om, at sager i afskedigelsesnævn skal fremmes mest muligt.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af organisationen, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

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

Overenskomstens parter kan konkret aftale, at et afskedigelsesnævn består af et andet antal end 5 medlemmer. Det kan enten konkret aftales, at et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvoraf 1 medlem udpeges af KL og 1 medlem udpeges af organisationen, eller det kan konkret aftales, at den ene af parterne udpeger 1 medlem, mens den anden af parterne udpeger 2 medlemmer. Uanset antallet af medlemmer har parterne altid samme antal stemmer.

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Hvis afskedigelsesnævnet finder, at bortvisningen er uberettiget, tilkendes den ansatte en erstatning, som fastsættes efter funktionærlovens § 3. Nævnet kan tillige tilkende den ansatte med mindst 8 måneders uafbrudt beskæftigelse en godtgørelse efter 5. og 6. punktum, hvis det vurderes, at en afskedigelse ikke ville have været rimeligt begrundet i den pågældendes eller kommunens forhold.

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.**[O.26]**

[O.26]§ 24 Uddannelse og kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af Protokollat 7 (Uddannelse og kompetenceudvikling).**[O.26]**

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (Dagplejere)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

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

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 2a. Seniorbonus **[O.26]** *(Gældende til og med 31. december 2027)* **[O.26]**

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

- 0,94 pct. af den ansattes sædvanlige løn i det kalenderår den ansatte fylder 59 år
- 0,94 pct. af den ansattes sædvanlige løn i det kalenderår den ansatte fylder 60 år
- 0,94 pct. af den ansattes sædvanlige løn fra det kalenderår den ansatte fylder 61 år

I overensstemmelse med principperne i § 22 i Rammeaftale om seniorpolitik hæves aldersgrænserne i takt med forhøjelsen af den til en hver tid gældende folkepensionsalder.

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 2b. Seniordage **[O.26]** *(Gældende til og med 31. december 2027)* **[O.26]**

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

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

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

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

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

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Seniordage i alt
Det kalenderår den ansatte fylder 58 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår den ansatte fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år	4 dage	2 dage	6 dage

[O.26]*Stk. 3 Seniorfrihed (Gældende fra 1. januar 2028)*
Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden, jf. § 7, stk. 2, i fritvalgsaftalen, svarende til:

1) Dagplejere med uddannelse til pædagog

Alder	Seniorfrihed (05.17)	Supplerende seniorfrihed (66.01)	Seniorfrihed i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	4 dage	2 dage	6 dage

2) Ansatte, bortset fra de i stk. 3, nr. 1, anførte

Alder	Seniorfrihed (05.17)	Supplerende seniorfrihed (66.01)	Seniorfrihed i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	4 dage	2 dage	6 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i fritvalgsaftalen.**[O.26]**

Stk. 4 Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning

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

Stk. 5 Fleksjob

Dagplejere og gæstedagplejere er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 8.

Stk. 6 Personalegoder

Dagplejere og gæstedagplejere er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 9.

Kapitel 3. Gæstedagplejere

§ 26.

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

§ 27. Løn

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

§ 28. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	*Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000 niveau)*
	Pr. 1. januar 2026
Gæstedagplejer	18 + 1.500 kr.

Stillingsbetegnelse	*Løntrin + årligt tillæg (31/3 2000 niveau)*
	Pr. 1. januar 2026
Gæstedagplejer med uddannelse til pædagogisk assistent	24 + 1.500 kr.
Gæstedagplejer med uddannelse til pædagog	24 + 13.140 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

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

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

Stk. 3

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

§ 29. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:
Midlertidige lønforbedringer omfatter:

a) tidsbegrænsede aftaler

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

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

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

§ 30. 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

I. Gæstedagplejere (uden pædagogisk uddannelse)

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

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

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

   Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

II. Gæstedagplejere, der er uddannet pædagogisk assistent

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

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

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

   Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

III. Gæstedagplejere, der er uddannet pædagog

1. 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

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

   Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

Bemærkning:
Ved opgørelse af sammenlagt beskæftigelse som gæstedagplejer, jf. stk. 2, medregnes beskæftigelse som dagplejer i overensstemmelse med reglerne om optjening af anciennitet i stk. 2, I-III.

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.

§ 31. 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.

§ 32. 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.

§ 33. Øvrige bestemmelser

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

[O.26]§ 10. Fritvalgslønkonto (Gældende fra 1. januar 2028)**[O.26]**

§ 11. Overgangsbestemmelser

§ 12. Funktionærlov

§ 13. Pension

§ 14. ATP

§ 15. Frit valg

[O.26]§ 17, stk. 5, b) Faglige arrangementer på lørdage**[O.26]**

§ 19. Arbejde i forskudt tid samt på søgnehelligdage og grundlovsdag

§ 20. Barns sygedage

§ 21. Tjenestefrihed

§ 22. Udgifter ved deltagelse i kursus

§ 23. Opsigelse og bortvisning

[O.26]§ 24. Uddannelse og kompetenceudvikling**[O.26]**

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår

Protokollat 6, § 6 Afspadseringsdag

Kapitel 4. Elever (ordinære)

§ 34. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

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

§ 35. Løn og lønberegning

Stk. 1

Månedslønnen for elever under uddannelse til pædagogisk assistent er:

	Månedsløn (31/3 2000 niveau)
	Pr. 1. april 2022
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.

§ 36. Løn til voksenelever

Stk. 1

Elever aflønnes i uddannelsesforløbet som voksenelev, 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/gæstedagplejer,
- 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 voksenelever under uddannelse til pædagogisk assistent er løntrin 18 + 1.500 kr. **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: løntrin 18 + 3.500 kr.)**[O.26]** 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

[O.26]Ændringen i tillægget i stk. 2 pr. 1. april 2027 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.**[O.26]**

Stk. 4

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 voksenelevløn.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

[O.26]§ 37. Pension (Gældende fra 1. april 2027)

Stk. 1 Ordinære elever

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PenSam Gruppen for elever, som:

a) er fyldt 18 år, og
b) har mindst 6 måneders beskæftigelse under overenskomsten, som elev hos ansættelsesmyndigheden.

Det samlede pensionsbidrag udgør 6,00% af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i måneden efter, at betingelserne er opfyldt.

Stk. 2 Voksenelever

For voksenelever gælder, at ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PenSam Gruppen med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 6,00% af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 3

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Gruppen månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.**[O.26]**

§ 38. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

§ 39. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

> Bemærkning:
> For elever aflønnet efter §§ 35 og 36 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.

§ 40. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

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

> Bemærkning:
> Underretningen sendes digitalt til:
>
> FOA, CVR-nummer: 46024516
>
> Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: foa@foa.dk.
>
> Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

§ 41. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i kap. 2:

[O.26]§ 10, stk. 2	Fritvalgsbidrag**[O.26]**
[O.26]§ 10, stk. 3	Fritvalgsbidrag for seniorer med undtagelse af supplerende bidrag**[O.26]**
§ 14.	ATP

§ 20.	Barns sygedage
§ 21, stk. 1	Tjenestefrihed
§ 22.	Udgifter ved tjenesterejser
[O.26]§ 25, stk. 3, nr. 2	Seniorfrihed med undtagelse af supplerende seniorfrihed**[O.26]**

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

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

> Bemærkning:
> Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interessetvister og gennemsnitsløngaranti 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

§ 42. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2026, 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 2029.

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

Protokollat 1. - Elever (EUV 1)

§ 1. Område

Stk. 1

Protokollatet gælder for dagplejere/gæstedagplejere,

1. der er optaget på – og påbegyndt – uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 iht. reglerne om erhvervsuddannelse for voksne og
2. som er berettiget til godtgørelse i henhold til lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (for tiden LBK nr. 1046 af 18/08/2025).

> Bemærkning:
> Uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 er reguleret ved lov om erhvervsuddannelser (LBK nr 381 af 13/03/2026) samt bekendtgørelse om erhvervsuddannelsen til pædagogiske assistent (for tiden BEK nr 95 af 14/01/2026).

Stk. 2

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

§ 2. Løn

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

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

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

Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad.

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

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Lønnen er ikke-pensionsgivende.

Nærværende bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

> Bemærkning:
> Dagssats vælges, såfremt uddannelsen er tilrettelagt således, at den ansatte delvist følger uddannelsen og delvist arbejder i løbet af ugen.
>
> Ugesats vælges, såfremt uddannelsen er tilrettelagt som et forløb over et antal hele uger.

§ 3. Pension

For ansatte, der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1, jf. § 1, indbetales under uddannelsen det pensionsbidrag, som den pågældende oppebar forud for uddannelsens påbegyndelse. Indbetaling sker som anført i overenskomstens § 13, stk. 3.

§ 4. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i Erhvervsuddannelsesloven.

Stk. 2

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

> Bemærkning:
> Underretning til organisationen sker digitalt.
>
> Underretningen sendes til:
>
> FOA, CVR-nummer: 46024516
>
> Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: foa@foa.dk
>
> Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere eleven.

§ 5. Øvrige ansættelsesvilkår (EUV 1)

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

København, den 3. november 2026

For KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For FOA

Kim Henriksen

Morten Rohde Klitgaard

Protokollat 2. – Seniorordning for dagplejere i eget hjem

1. Formål

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

De nedenstående seniorelementer i punkt 3, niveau A-C suppleres af KL's Rammeaftale om seniorpolitik. En senioraftale med udgangspunkt heri kan fx bygge på en model, hvor dagplejeren efter aftale med sin leder overgår til en stilling uden for eget hjem (fx i et gæstehus) og samtidig går ned i tid i henhold til principperne om senioraftaler i rammeaftalen. Til inspiration omkring mulighederne i Rammeaftalen om seniorpolitik henvises til seniorpartnerskabets inspirationskatalog.

2. Seniorsamtale

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

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

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

> Bemærkning:
> Den ovenfor nævnte seniorsamtale kan fx afvikles i tilknytning til den årlig medarbejderudviklingssamtale.
>
> Såfremt dagplejeren ønsker det, kan tillidsrepræsentanten deltage i dialogen med lederen i relation til seniorordningen.
>
> 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. seniorordningen.

Det kan i dialogen mellem leder og medarbejder have særligt betydning, at man – evt. ved inddragelse af de øvrige dagplejere i legestuegruppen - sammen overvejer, hvordan

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

3. Seniorordning for dagplejere i eget hjem

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

> Bemærkning:
> Dagplejere under seniorordning omfattes af ét af nedenstående seniorelementer. De enkelte seniorelementer og betingelserne for at blive omfattet af disse er beskrevet under niveau A – C nedenfor. Der henvises endvidere til overgangsordningen i bilag til nærværende protokollat.
>
> Dagplejere uden fast indskrevne børn omfattes ikke af seniorordningen.

Niveau A. *Dagplejere, der er fyldt 60 år:*

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

   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 har i den situation ret til i stedet at modtage et seniortillæg, som anført i niveau 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:
   > Dagplejeren omfattes af ét af seniorelementerne under niveau A. En aftale iht. nr. 2) vil fx træde i stedet for den ansattes mulighed for at vælge nr. 1) om maksimalt antal gæstebørn pr. dag.

3) I stedet for seniorelementerne i nr. 1) og 2) ovenfor kan det aftales, at dagplejeren modtager et ikke-pensionsgivende seniortillæg på 6.000 kr. årligt (31/03 2000 niveau).

Niveau B. *Dagplejere, der er fyldt 63 år:*

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

2) Det kan lokalt mellem kommunen og den enkelte dagplejer aftales, at dagplejeren maksimalt kan modtage 3 fast indskrevne børn. Dog kan der i en midlertidig periode placeres et fjerde fast indskrevet barn hos dagplejeren, såfremt dette sker i forbindelse med udmeldelse af et andet barn hos dagplejeren.

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:
Dagplejeren omfattes af ét af seniorelementerne under niveau B. En aftale iht. nr. 2) vil fx træde i stedet for den ansattes mulighed for at vælge nr. 1) eller en aftale iht. nr. 3).

4) I stedet for seniorelementerne i nr. 1) - 3) ovenfor kan det aftales, at dagplejeren modtager et ikke-pensionsgivende seniortillæg på 8.000 kr. årligt (31/03 2000 niveau).

Niveau C. *Dagplejere, der er fyldt 65 år:*

1) Dagplejeren kan vælge, at vedkommende maksimalt kan modtage 1 barn i gæstepleje pr. dag, dog ikke på 5. pladsen. I ferieperioder indgår dagplejeren dog i fuldt omfang i arbejdet med gæstedagpleje, medmindre andet aftales.

2) Det kan lokalt mellem kommunen og den enkelte dagplejer aftales, at dagplejeren maksimalt kan modtage 3 fast indskrevne børn. Dog kan der i en kortere midlertidig periode placeres et fjerde fast indskrevet barn hos dagplejeren, såfremt dette sker i forbindelse med udmeldelse af et andet barn hos dagplejeren.

3) Dagplejeren kan vælge, 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:
Dagplejeren omfattes af ét af seniorelementerne under niveau C. Vælger den ansatte nr. 1) vil dette fx træde i stedet for den ansattes mulighed for at vælge nr. 3) eller en aftale iht. nr. 2).

4) I stedet for seniorelementerne i nr. 1) - 3) ovenfor kan det aftales, at dagplejeren modtager et ikke-pensionsgivende seniortillæg på 10.000 kr. årligt (31/03 2000 niveau).

Bemærkning til niveau A - C:
Den ansatte kan én gang årligt anmode om at blive omfattet af et andet seniorelement, og ansættelsesmyndigheden kan fastsætte en procedure herfor.

Overgang til et andet seniorelement på andre tidspunkter vil forudsætte, at det aftales konkret mellem leder og den pågældende dagplejer.

Hvor der i niveau A – C henvises til 'ferieperioder' forstås i denne sammenhæng følgende perioder:

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

- Efterårsferie
- Juleferie

København, den 3. november 2026

For KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For FOA

Kim Henriksen

Morten Rohde Klitgaard

Bilag til Protokollat 2

Overgangsordning til seniorordning for dagplejere i eget hjem

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

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

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

2. Dagplejere, som nævnt i nærværende bilags punkt 1, omfattes af følgende overgangsordning:
   a) 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.
   b) Dagplejeren indplaceres vilkårsmæssigt på seniorordningens **niveau B** (svarende til dagplejere, der er 63 år) fra det tidspunkt, hvor dagplejeren bliver omfattet af den nye seniorordning. Dagplejeren ydes samtidig årligt én afspadseringsdag.
   c) Dagplejeren rykker til seniorordningens **niveau C** (svarende til dagplejere, som er 65 år), når dagplejeren fylder 63 år. Dagplejeren ydes samtidig årligt to afspadseringsdage

   Bemærkning:
   Dagplejere under overgangsordningen, som pr. 1. april 2025 er fyldt 63 år, indplaceres vilkårsmæssigt direkte på seniorordningens niveau C, som anført i overgangsordningens punkt 2 c).

   Dagplejere, der omfattes af overgangsordningen, følger vilkårene i nærværende bilag, indtil de ophører i deres hidtidige stilling som dagplejer i eget hjem med fastindskrevne børn.

   Tilskrivning og afvikling af de i overgangsordningens punkt 2 b) og c) nævnte afspadseringsdage sker efter samme regler, som følger af § 6, stk. 2, i protokollat 6. Fra og med det kalenderår, hvor dagplejeren fylder 63 år, har dagplejeren ret til 2 afspadseringsdage i overensstemmelse med overgangsordningens punkt 2 c).

3. Dagplejere, der omfattes af overgangsordningen, kan vælge, at vedkommende ønsker at modtage et ikke-pensionsgivende overgangstillæg på 20.000 kr. årligt (31/3 2000- niveau) i stedet for vedkommendes seniorelement i henhold til overgangsordningens punkt 2.

   Bemærkning:
   Dagplejere som vælger overgangstillægget omfattes ikke af seniorvilkårene i punkt 2 i nærværende bilag. Det gælder også for de i punkt 2 nævnte afspadseringsdage.

Protokollat 3 - Forpligtelser i ansættelsen

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

§ 1. Generelle forpligtelser

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

København, den 3. november 2026

For KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For FOA

Kim Henriksen

Morten Rohde Klitgaard

Protokollat 4. – Timelønsansatte gæstedagplejere

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

§ 1. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1
Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 28-30 i overenskomsten.

Stk. 2
Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

§ 2. Pension

Stk. 1
Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for:

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

   Det samlede pensionsbidrag udgør 15,47% **[O.26]**(Pr. 1. april 2027: 16,47%)**[O.26]** af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

   Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

   Bemærkning:
   For optjening af karensperioden se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrations-grundlag (26.02).

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

Stk. 2

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

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 13, stk. 3-6.

§ 3. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 4. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønsansatte gæstedagplejere)

Stk. 1

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

§ 5, stk. 2	Løn
§ 14.	ATP
§ 32, stk. 4.	Arbejdstid, flere tjenestesteder

Stk. 2

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

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

København, den 3. november 2026

For KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For FOA

Kim Henriksen

Morten Rohde Klitgaard

Protokollat 5. - Forskellige overgangsbestemmelser

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

§ 1. Personlig løngaranti

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

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

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

§ 2. Personlig løngaranti

Medarbejdere med uddannelse til pædagog, som pr. 31. marts 2025 var ansat i stilling som dagplejer i eget hjem, bevarer ved overflytning til nyt selvstændigt lønforløb for dagplejere med uddannelse til pædagog pr. 1. april 2025 som minimum en løn i kraft af grundløn og kvalifikationsløn for erfaring, jf. OK24 Overenskomst for dagplejere (66.01) § 6, stk. 2, og § 8, stk. 2, nr. 5 og 6, der svarer til deres hidtidige løn iht. §§ 6, stk. 2, og § 8, stk. 2, nr. 1 og 2 (grundløn og kvalifikationsløn for erfaring) i OK21 Overenskomst for dagplejere (66.01). Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

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

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

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

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

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

§ 4. Personlig ordning - Løn

Stk. 1

Dagplejere med uddannelse til pædagog og gæstedagplejere med uddannelse til pædagog, der 31. marts 2025 er ansat iht. Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31), overflyttes pr. 1. april 2025 til Overenskomst for dagplejere

med deres nuværende lønsammensætning, herunder deres eksisterende grundlønsindplacering som en personlig ordning.

Stk. 2

Grundlønsindplaceringen for de i stk. 1 nævnte hæves pr. 1. april 2025 til løntrin 29 + 7.884 kr. årligt (31/3 2000-niveau) og hæves endvidere pr. 1. januar 2026 til løntrin 29 + 13.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

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

Stk. 3

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

Ansatte med personlige lønordninger/lønindplaceringer er ikke omfattet heraf.

§ 5. Personlig ordning - pension

Stk. 1

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

Stk. 2

De i stk. 1 nævnte dagplejere følger i øvrigt vilkårene i overenskomstens § 13 (Pension).

Stk. 3

De i stk. 1 nævnte dagplejere omfattes af overenskomstens § 15 om frit valg med den undtagelse, at den ansatte alene kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,00%.

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

§ 6. Lukket gruppe

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

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

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

§ 7. Forpligtelser

Stk. 1

Dagplejere i henhold til § 6 er forpligtet til inden for den fastsatte arbejdstid, jf. overenskomstens § 16, fast at modtage 3 fuldtidsbørn hhv. 3 fuldtidsbørn og ét deltidsbarn i kommunal dagpleje.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 8. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

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

§ 9. Øvrige ansættelsesvilkår

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

§ 5.	Løn
§ 7, stk. 1, 2 og 4	Funktionsløn
§ 8.	Kvalifikationsløn
§ 9.	Resultatløn
[O.26]§ 10.	Fritvalgslønkonto**[O.26]**
§ 12.	Funktionærlov
§ 13.	Pension
§ 14.	ATP
§ 15.	Frit valg
§§ 16.-19.	Arbejdstid mv.
§ 20.	Barns sygedage
§ 21.	Tjenestefrihed
§ 22.	Udgifter ved deltagelse i kursus
§ 23.	Opsigelse og bortvisning
[O.26]§ 24.	Uddannelse og kompetenceudvikling**[O.26]**

§ 25.	Øvrige ansættelsesvilkår (Dagplejere)
Protokollat 2	Seniorordning for dagplejere i eget hjem
Protokollat 6	Arbejdstid og særlig frihedsoptjening

København, den 3. november 2026

For KL
Michael Ziegler
Lars Ørskov Schmidt

For FOA
Kim Henriksen
Morten Rohde Klitgaard

Protokollat 6. Arbejdstid og særlig frihedsoptjening

§ 1. Hvem er omfattet

Protokollatets §§ 2-5 gælder for ansatte i henhold til overenskomstens § 2, mens protokollatets § 6 gælder for ansatte i henhold til overenskomstens §§ 2-4.

> Bemærkning:
> Protokollatets §§ 2-5 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, opspares først fra den følgende kalendermåned.
4. Ved fratræden på en anden dato end den sidste i en måned opspares 1/2 fridag for den pågældende måned.

§ 3. Afvikling af fridage

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

§ 4. Varsling

Stk. 1

Afvikling af fridage skal varsles mindst 2 arbejdsdage før afholdelsen.

Stk. 2

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

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

§ 5. Frist for afvikling

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Bemærkning:
Afregning ved betaling i henhold til § 5, stk. 2, kan kun ske, hvor det på grund af helt ekstraordinære situationer ikke har været muligt at afvikle ekstra fridage. Betalingen opgøres pr. påbegyndt halve time.

§ 6. Afspadseringsdag

Stk. 1

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

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

Stk. 2

For nyansatte tilskrives den ekstra afspadseringsdag i stk. 1 ved tiltrædelsen. Herefter tilskrives den ekstra afspadseringsdag én gang årligt den 1. januar.

Afvikling af afspadseringsdagen sker i det kalenderår, hvor dagen er tilskrevet. I modsat fald ydes betaling iht. § 5, stk. 2.

København, den 3. november 2026

For KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For FOA

Kim Henriksen

Morten Rohde Klitgaard

Protokollat 7 – Uddannelse og kompetenceudvikling

Indledning

Dette protokollat har til hensigt at styrke indsatsen omkring medarbejdernes faglige udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling med udgangspunkt i arbejdspladsens og medarbejdernes kompetencebehov.

Protokollatet samler centrale aftaler og initiativer om uddannelse og kompetenceudvikling. Det giver et samlet overblik over de overenskomstaftalte muligheder, der eksisterer, og skal kunne fungere som et redskab for den lokale dialog.

Målet er at gøre det enkelt og gennemskueligt at drøfte, aftale og planlægge uddannelse og kompetenceudvikling.

Dialog om det strategiske sigte og de individuelle behov

For at gøre arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling relevant for medarbejderne og arbejdspladserne er det hensigtsmæssigt, at indsatserne tager udgangspunkt i et overordnet sigte på aktuelle og fremtidige kompetencebehov på arbejdspladserne og til arbejdslivet. I arbejdet med at skabe retning med udgangspunkt i udviklingsbehovene, er den lokale dialog et væsentligt element.

Den lokale dialog kan både foregå blandt ledere, medarbejdere og tillidsrepræsentanter og i MED-udvalg. Hvis de lokale parter oplever det relevant, kan den lokale faglige organisation inddrages i dialogen.

Det lokale arbejde med at styrke mulighederne for uddannelse og kompetenceudvikling skal ses som et af flere elementer i udviklingen af opgaveløsningen og kvaliteten i den kommunale velfærd.

En god dialog om udviklingsbehov kan eksempelvis tage afsæt i, hvilke kompetencer den enkelte arbejdsplads eller kommune har brug for både på kort og lang sigt, samt hvordan faglig udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling kan styrke kvaliteten i opgaveløsningen.

Den årlige medarbejderudviklingssamtale er et godt udgangspunkt for den individuelle dialog om medarbejderens ønsker og behov for faglig udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling.

I samtalen kan lederen og medarbejderen helt konkret aftale, hvilke udviklingsaktiviteter der igangsættes, herunder uddannelse og kompetenceudvikling. For at understøtte dette kan samtalen evt. følges op af en skriftlig udviklingsplan.

Medarbejderudviklingssamtalen er også et godt udgangspunkt for lederen til at sikre sammenhæng mellem arbejdspladsens faglige udviklingsbehov og medarbejdernes ønsker til faglig udvikling.

Til understøttelse af det lokale arbejde med udviklingsmål, uddannelse og kompetenceudvikling er nedenfor angivet overenskomstens gældende bestemmelser og aftaler vedr. uddannelse og kompetenceudvikling.

1. Aftale om Kompetenceudvikling

Aftale om Kompetenceudvikling indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.31) er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

Aftale om Kompetenceudvikling fastlægger rammer for, hvordan kompetenceudvikling drøftes på arbejdspladsen, herunder medarbejderudviklingssamtalen (MUS). Dette indebærer bl.a., at der på arbejdspladsen – i dialog mellem medarbejder og ledelse – opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere. Aftalen har fokus på, at kompetenceudvikling både understøtter opgaveløsningen og bidrager til medarbejdernes faglige udvikling.

Kompetenceudvikling tager udgangspunkt i arbejdspladsens behov og indgår som en del af den løbende dialog mellem leder og medarbejder blandt andet i forbindelse med MUS. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan fx omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver eller praksisnære læringsforløb på arbejdspladsen.

2. Den Kommunale Kompetencefond

Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32) er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at understøtte løbende kompetenceudvikling har parterne etableret Den Kommunale Kompetencefond. Den Kommunale Kompetencefond giver mulighed for at opnå økonomisk støtte til kurser og uddannelser, så medarbejdere kan udvikle sine kompetencer. Samtidig er målet at styrke kvaliteten i den kommunale opgaveløsning og skabe gode udviklingsmuligheder for den enkelte på arbejdsmarkedet.

Medarbejderen kan søge støtte til både grundlæggende kompetencer, efteruddannelse, videreuddannelse og specialisering. Den enkelte medarbejder kan søge op til 30.000 kr. pr. 12 løbende måneder primært til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Til masteruddannelser kan der i overenskomstperioden søges op til 50.000 kr. pr. løbende måneder.

Der ansøges via **www.denkommunalekompetencefond.dk**, og ansøgningen skal underskrives af medarbejderen, dennes leder og tillidsrepræsentant.

KL og FOA har samtidig aftalt, at en række faglige temaer, som er særligt relevante, i perioden støttes med et særskilt tilskud, hvor der også kan opnås tilskud til vikardækning.

Læs mere om mulighederne, øvrige regler og hvordan der ansøges, her: www.denkommunalekompetencefond.dk

3. Uddannelsesløft fra Ufaglært til faglært

Aftale om Uddannelsesløft fra Ufaglært til Faglært, aftalt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at understøtte, at flere ufaglærte tager en uddannelse til faglært niveau, har parterne etableret Ufaglært til Faglært-puljen.

Puljen giver mulighed for økonomisk støtte til et uddannelsesløft fra ufaglært til faglært og skal gøre det lettere at komme i gang med en uddannelse. Puljens formål er at fjerne økonomiske barrierer, så flere medarbejdere får mulighed for at tage en faglig uddannelse.

Tager medarbejderen en fuld erhvervsuddannelse, giver puljen et tilskud svarende til differencen mellem elevlønnen og den ordinære løn og pension.

Tager medarbejderen et meritgivende forløb på-vej-mod faglært niveau, modtager arbejdspladsen tilskud til vikardækning ud fra en fast takst.

Uddannelsesløftet er målrettet ufaglærte og faglærte, som endnu ikke har opnået højeste faglærte niveau inden for faget.

Læs mere om puljen her: Ufaglært til faglært pulje | VPT.

4. Bedre til ord, tal og IT

Indsatsen Bedre til ord, tal og IT er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at styrke medarbejdernes basale færdigheder indenfor dansk, matematik og IT har parterne etableret indsatsen Bedre til ord, tal og IT. Formålet med indsatsen er at tilbyde Forberedende Voksenundervisningsforløb til medarbejdere, der kan styrke deres kompetencer inden for dansk/ordblindeundervisning, matematik og IT.

Indsatsen yder tilskud til vikardækning eller lønrefusion i forbindelse med screening og efterfølgende kurser. En styrkelse af medarbejderens basale færdigheder er ofte en god trædesten og/eller forudsætning for videre kompetenceudvikling.

5. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling

Aftale om Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling, aftalt mellem KL, FOA, 3F og HK er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at sikre udbredelse af relevant information og vejledning omkring muligheder og de økonomiske vilkår ifm. uddannelse og kompetenceudvikling, har parterne etableret Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling understøtter de lokale parter, herunder ledere og medarbejdere i at planlægge og gennemføre relevante uddannelsesindsatser. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling inddrager desuden andre relevante aktører, herunder de lokale faglige organisationer og uddannelsesudbydere. Læs mere eller rekvirer et oplæg fra Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling her: Den opsøgende indsats for kommunal uddannelse og kompetenceudvikling.

Protokollat 8. 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 parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

§ 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 3. november 2026

For KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For FOA

Kim Henriksen

Morten Rohde Klitgaard

Protokollat 9. 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, helbredsvurdering, zoneterapi).

      Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse

medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes 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 opsige 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 3. november 2026

For KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For FOA

Kim Henriksen

Morten Rohde Klitgaard

Bilag A – Oversigt over uddannelser

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

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

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

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

Bilag B – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

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

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

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

- Samarbejdsevne
- Selvstændighed
- Engagement
- Kreativitet

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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

	Aftale og nr.	Omfatter måneds-lønnede?	Omfatter timeløn-nede?	Omfatter elever?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej	Ja[1]
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja[2]	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja[3]
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja	Ja[4]
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja[5]	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja[6]	Ja[7]
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja	Nej
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja	Ja
30	Kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja

[1] Se § 41, stk. 4, for supplerende bestemmelse.

[2] Se § 25 for supplerende bemærkning.

[3] Se § 41, stk. 4, for supplerende bestemmelse.

[4] Se § 41, stk. 4, for supplerende bestemmelse.

[5] Kun omfattet af kapitel 8 om fravær af familiemæssige årsager.

[6] Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

[7] Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.

	Aftale og nr.	**Omfatter måneds-lønnede?**	**Omfatter timeløn-nede?**	**Omfatter elever?**
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja
33	Trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhand-linger (04.39)	Ja	Ja	Ja
[O.26] 35	Fritvalgsaftalen (05.17)	Ja	Ja	Ja**[O.26]**