

Tid: Den 3. marts 2026, kl. 23.05

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater inden for Socialpædagogernes forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for Socialpædagogerne og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026.

- Overenskomst for Socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. af 21. oktober 2024
- Aftale for tjenestemandsansatte socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner af 21. oktober 2024

1. LØN

1.1 Socialpædagoger, hjemmevejledere og faglærere

Grundlønstillægget for socialpædagoger, hjemmevejledere og faglærere hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 3.390 kr. årligt (31/3 2000-niveau), således at grundlønnen hæves fra løntrin 27 + 14.827 kr. til løntrin 27 + 18.217 kr.

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

Udgift: 113,205 mio. kr.

1.2 Mellemledere, konsulenter og husholdningsledere

Grundlønstillægget for mellemledere, konsulenter og husholdningsledere hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 5.650 kr. årligt (31/3 2000-niveau), således at

- grundlønnen for mellemledere hæves fra løntrin 36 + 18.927 kr. til løntrin 36 + 24.577 kr.
- grundlønnen for pædagogiske konsulenter hæves fra løntrin 42 + 1.000 kr. til løntrin 42 + 6.650 kr.
- grundlønnen for pædagogiske konsulenter hæves fra løntrin 37 + 5.355 kr. til løntrin 37 + 11.005 kr.
- grundlønnen for familieplejekonsulenter hæves fra løntrin 35 + 5.000 kr. til løntrin 35 + 10.650 kr.
- grundlønnen for øvrige institutionsansatte konsulenter i Københavns og Frederiksberg Kommune hæves fra løntrin 34 + 5.000 kr. til løntrin 34 + 10.650 kr.
- grundlønnen for husholdningsledere hæves fra løntrin 19 + 3.000 kr. til løntrin 19 + 8.650 kr.

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

Udgift: 6,117 mio. kr.

1.3 Afdelingsledere på grundløn 36 + 15.927 kr.

Grundlønstillægget til afdelingsledere hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 8.650 kr. årligt (31/3 2000-niveau), således at grundlønnen hæves fra løntrin 36 + 15.927 til løntrin 36 + 24.577 kr.

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

Udgift: 1,864 mio. kr.

1.4 Nyt kvalifikationslønstillæg for socialpædagoger, hjemmevejledere og faglærere med 15 års erfaring

Til socialpædagoger, hjemmevejledere og faglærere med 15 års erfaring på grundlag af grunduddannelse ydes pr. 1. april 2027 yderligere et tillæg med fuldt gennemslag på 2.750 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

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

Udgift: 43,796 mio. kr.

1.5 Pædagogstuderende

Lønsatser for pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. overenskomstens § 27, stk. 1, hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 3.344 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

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

Udgift: 4,622 mio. kr.

2. PENSION

2.1 Socialpædagoger, hjemmevejledere, faglærere og husholdningsledere

Pensionsbidrag for månedslønnede og timelønnede socialpædagoger, hjemmevejledere, faglærere og husholdningsledere forhøjes pr. 1. april 2027 med 0,15 %-point fra 14,95 % til 15,10 %.

Udgift: 11,358 mio. kr.

3. FÆLLESAFТАLE OM LOKAL LØNDANNELSE FOR PÆDAGOGISK OMRÅDE (09.06)

Med henblik på en forenkling og at understøtte de lokale forhandlinger i lokal løndannelse er KL og Socialpædagogerne enige om at foretage en række ændringer i og en harmonisering af Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06), jf. punkt 2.8. i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

4. FRITVALGSORDNING

Ansatte under overenskomsten omfattes af Aftale om fritvalgsordning (05.17) med virkning fra 1. januar 2028.

Overenskomsten redigeres i overensstemmelse med **bilag A**.

Som følge af aftalens ikrafttræden bortfalder § 13. Frit valg med virkning fra 1. januar 2028.

5. FAGLIGHED OG UDVIKLING I DET SOCIALPÆDAGOGISKE ARBEJDE

KL og Socialpædagogerne prioriterer høj socialpædagogisk faglighed, da det motiverer og engagerer socialpædagoger til at udvikle deres kompetencer. Parterne anerkender også vigtigheden af gode udviklingsmuligheder og karriereveje for at tiltrække og fastholde dygtige socialpædagoger.

For at understøtte rekrutteringen til disse karriereveje er der aftalt grundlønsforbedringer for mellemledere og konsulenter.

Parterne vil fremhæve de to udviklingsmuligheder/karriereveje i overenskomsten: mellemleder og konsulent. Mellemlederstillinger giver socialpædagoger mulighed for at opbygge erfaring og afprøve sig selv i rollen som leder, og det gør det til en oplagt øvebane for dem, der ønsker at blive ledere inden for det socialpædagogiske område. Stillingen som konsulent adskiller sig væsentligt fra en basisstilling som socialpædagog. Konsulenten varetager særlige opgaver inden for det socialpædagogiske område.

6. HØJERE INDIVIDUEL ARBEJDSSTID

Parterne er enige om, at § 15 om højere individuel arbejdstid permanentgøres.

Jf. **bilag B**.

7. ARBEJDSSTID

7.1 Honorering af deltidsansattes mer-/overarbejde

Med henvisning til punkt 14 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, tilrettes overenskomstens:

- § 11, stk. 5
- § 11, stk. 10, litra c
- § 13, stk. 2, litra c
- § 14, stk. 5
- § 29
- Protokollat 1, § 6
- Bemærkningen i protokollat 1, § 8, stk. 1.

Jf. **bilag C**.

Ved tilretning af overenskomsterne vil mer- og overarbejde fremadrettet under et blive betegnet som overarbejde.

Udgift: 26,475 mio. kr.

7.2 Døgnarbejdstid

Nærværende forlig skal ses i sammenhæng med forlig om fornyelse af de tre døgnarbejdstidsaftaler på det kommunale område af 3. marts 2026.

Udgift: 2,055 mio. kr.

7.3 Studerendes arbejdstid

Parterne er enige om, at overenskomstens § 28, stk. 3, ændres som følger:

”Ved tilrettelæggelse af den studerendes arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse samt uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i 2 ugers studiedage i praktikperioden og så vidt muligt ikke planlægges med arbejde på eksamensdagen.”

8. INTRODUKTION FOR NYUDDANNEDE

Parterne er enige om, at en god introduktion er vigtigt for at give nyuddannede og nyansatte socialpædagoger med begrænset branchekendskab en god start på arbejdslivet og understøtte arbejdsglæde, rekruttering og fastholdelse. God modtagelse af nyuddannede bidrager samtidig til kvaliteten i det socialpædagogiske arbejde og udviklingen af de socialpædagogiske arbejdspladser.

God introduktion kan medvirke til at:

- understøtte rekruttering og fastholdelse i faget
- bidrage til høj kvalitet i det socialpædagogiske arbejde og øget arbejdsglæde
- styrke nyuddannedes professionelle identitet og faglige dømmekraft
- støtte en god start i arbejdslivet og skabe tryghed i opgaveløsningen
- blive en del af arbejdsfællesskabet
- opnå faglig forankring samt få en god begyndelse på det socialpædagogiske virke.

9. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

Der afsættes følgende midler til Den Kommunale Kompetencefond på Socialpædagogernes område:

Varige midler:

Udgift: 0,009 mio. kr.

1. års engangs-ATP-midler OK24:

Udgift: 0,439 mio. kr.

1. års engangs-ATP-midler OK26:

Udgift: 2,702 mio. kr.

Varige ATP-midler OK24:

Udgift: 0,882 mio. kr.

Varige ATP-midler OK26:

Udgift: 3,629 mio. kr.

10. UDVIKLINGSPROJEKTER (AUA § 6)

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

- Projekt om undersøgelse og drøftelse af overenskomstens bestemmelser om tjeneste, der unddrager sig kontrol.

Budgetforslag: Kr. 0,600 mio. kr.

- Projekt om fælles viden om gode praktikforløb på pædagoguddannelsen, jf. **bilag D**

Budgetforslag: Kr. 1,000 mio. kr.

11. DRØFTELSE AF LEDEROMRÅDET

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte udvikling og overenskomstmæssige rammer for ledere på det sociale område.

12. PROFESSIONSMASTER

Med den politiske aftale om reform af professionsbachelor og erhvervsakademiuddannelserne i Danmark (26. marts 2025) er der enighed om at oprette nye praksisrettede professionsmasteruddannelser målrettet professionsbachelor.

Den nye uddannelsestype til professionsmaster er implementeret ved lov nr. 1647 af 16. december 2025, og den første professionsmasteruddannelse – Professionsmaster i pædagogisk psykologisk rådgivning for lærere og pædagoger – udbydes med forventet første optag i sommeren 2026. De første dimittender fra uddannelsen forventes derfor at være uddannet i efteråret 2027.

Parterne er enige om frem mod næste overenskomstfornyelse at drøfte forhold for kommende professionsmasteruddannede inden for overenskomstens dækningsområde.

13. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2027.

Samlet udgift udgør 199,776 mio. kr. svarende til 2 % af lønsummen samt 9,725 mio. kr. fra puljen målrettet rekruttering (jf. pkt. 2.2. i FF-forliget), som aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026.

Puljeopgørelse og pulje anvendelse fremgår af **bilag E**.

14. AFSLUTNING

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

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

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

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2026, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

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

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

For
KL

For
Socialpædagogerne

Anne Marie Ladefoged

Benny Andersen

Fritvalgsordning

Nedenstående gælder pr. 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 11, stk. 2, § 13 samt § 21, stk. 3a og 3b.

§ 11. Pension:

Stk. 2 - Gældende fra 1. januar 2028

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- 15,10 % for ansatte i basisstillinger og husholdningsledere
- 18,00 % for mellemledere, familieplejekonsulenter, institutionsansatte konsulenter og socialpædagogiske konsulenter.

af de pensionsgivende lønde, hvoraf en 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. § 13 Fritvalgslønkonto.

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. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 13 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 fritvalgsordning 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.

Fritvalgsbidrag (05.17)
2,42 %

Lønseddeltækt: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

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 engangsbetrag den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode, jf. § 4, stk. 4, i fritvalgsaftalen.

- 1) *Socialpædagoger, hjemmevejledere, faglærere, afdelingsledere, stedfortrædere, viceforstandere og dagcenter-/ daghjemsledere*

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (64.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	0,94 %	1,41 %	2,35 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,88 %	0,47 %	2,35 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

- 2) *Familieplejekonsulenter og øvrige institutionsansatte konsulenter*

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (64.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	0,94 %	1,41 %	2,35 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,88 %	0,47 %	2,35 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

- 3) *Husholdningsledere og socialpædagogiske konsulenter*

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (64.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	0,94 %	1,41 %	2,35 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 62 år	1,88 %	0,47 %	2,35 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge, at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 11, stk. 2, til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5, i fritvalgsaftalen.

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

§21. Øvrige ansættelsesvilkår (Månedslønnede):

Stk. 3 – Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028

Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden, jf. § 7, stk. 2, i fritvalgsaftalen, svarende til:

- 1) Socialpædagoger, hjemmevejledere, faglærere, afdelingsledere, stedfortrædere, viceformænd og dagcenter-/daghjemsledere

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (64.01)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	4 dage	1 dage	5 dage

- 2) Familieplejekonsulenter og øvrige institutionsansatte konsulenter

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (64.01)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	4 dage	1 dage	5 dage

- 3) Husholdningsledere og socialpædagogiske konsulenter

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (64.01)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 62 år	4 dage	1 dage	5 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i fritvalgsaftalen.

§. 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede):

Stk. 2 – gældende fra 1. januar 2028

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

Højere individuel arbejdstid

Aftaletekst til overenskomsten:

[O.26]§ 15. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

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

Bemærkning:

Der kan indgås aftale højere individuel arbejdstid. Ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Bemærkning:

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal (04.85). [O.26]

DELTIDSANSATTES OVERARBEJDE

§ 11, stk. 5

Bortfalder

§ 11, stk. 10, litra c

Ændres til:

”Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.”

§ 13, stk. 2, litra c

Ændres til:

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

§ 14, stk. 5

Ændres til:

”Stk. 5 Deltidsansatte

For deltidsansatte foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der udover en fuld kalendermåned aftales fast arbejde udover den aftalte beskæftigelsesgrad.”

§ 29

Ændres til:

”§ 29. Overarbejde

Der ydes for overarbejde samme honorering som til en socialpædagog på begyndelsesløn.

Protokollat 1, § 6

Ændres til:

”§ 6. Overarbejde

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, jf. protokollatets § 2, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50% eller med timeløn med et tillæg på 50%.

Bemærkning:

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

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalingstidspunktet).”

Protokollat 1, § 8, stk. 1, bemærkningen

Ændres til:

”Bemærkning:

Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på søgnehelligdage fra kl. 00 til kl. 24.

Arbejde i weekender eller på søgnehelligdage udløser et tillæg på 50%, uanset om der er tale om almindelig tjeneste, pålagt overarbejde eller en deltidsansats ekstraarbejde inden for fuldtidsnormen.

Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller søgnehelligdag (omlægning af tjenesten).

Afspadsering medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. protokollatets § 5.

Hvis afspadsering ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, compensation for mistede fridage eller godtgørelse for overarbejde.

Ved arbejde i weekenden ydes både weekendgodtgørelse, jf. protokollatets § 8 og ulempetillæg, jf. protokollatets § 9.”

Fælles viden om gode praktikforløb på pædagoguddannelsen

Som en del af reformen af professionsuddannelserne bliver der udviklet en ny pædagoguddannelse, som har første optag i sommeren 2027. Et af formålene med den nye pædagoguddannelse er at skabe en tydeligere kobling mellem teori og praksis, mellem undervisning og praktikforløb for at bl.a. at styrke læringsudbyttet af praktikken. Det kræver et tættere samarbejde mellem praktiksteder og uddannelsesinstitutioner om forberedelse, gennemførelse og bedømmelse af de studerendes praktikforløb.

Parterne ønsker at understøtte realiseringen af den nye pædagoguddannelse ved at indsamle og systematisere viden om eksisterende gode praktikforløb og -formater, der kan bygges videre på, når den nye uddannelse træder i kraft.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at gennemføre et projekt, der indsamler og systematiserer viden og konkrete eksempler på velfungerende praktikforløb på den nuværende pædagoguddannelse. Projektet omfatter blandt andet modtagelse af praktikstuderende, organisering og gennemførelse af praktik og praktikvejledning, –samarbejde og netværk i kommunerne, undervisernes støtte under praktikken samt professionshøjskolernes forberedelse af de studerende og den efterfølgende kobling til undervisningen.

Parterne er desuden enige om, at formålet med praktikken er at understøtte de studerendes læring i løbet af uddannelsen og styrke koblingen mellem teori og praksis, og dermed klæde de studerende på med kompetencer til at løfte jobbet som pædagog/socialpædagog efter endt uddannelse. Derfor vil parterne også drøfte, hvordan indsigter fra projektet kan bruges i uddannelse af praktikvejledere.

Eksemplerne samles og formidles til pædagoguddannelsens interessenter med henblik på at skabe et fælles vidensgrundlag, der kan inspirere den lokale tilrettelæggelse af gode praktikforløb og -formater i forbindelse med, at den nye pædagoguddannelse træder i kraft 1. august 2027.

Parterne drøfter desuden muligheden for at gennemføre øvrige relevante afprøvninger eller undersøgelser i relation til praktikken i den nye pædagoguddannelse.

Der afsættes 1 mio. kr. til projektet, der finansieres af AUA.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	199,776
Midler fra rekrutteringspulje (jf. pkt. 2.2. i FF-forliget)	9,725
ATP varige midler	4,511
Midler til anvendelse i alt:	214,012
ATP engangsmidler	3,141

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Forhøjelse af grundlønstillæg for socialpædagoger, faglærere og hjemmevejledere, jf. pkt. 1.1.	113,205
Forhøjelse af grundlønstillæg for mellemledere, konsulenter og husholdningsledere, jf. pkt. 1.2.	6,117
Forhøjelse af grundlønstillæg for afdelingsledere på grundløn 36 + 15.927, jf. pkt. 1.3.	1,864
Kvalifikationstillæg for socialpædagoger, faglærere og hjemmevejledere med 15 års erfaring, jf. pkt. 1.4.	43,796
Lønforbedring, pædagogstuderende, jf. pkt. 1.5.	4,622
Pensionsforbedring, jf. pkt. 2.	11,358
Forlig om døgnarbejdstid, jf. pkt. 7.2.	2,055
Varige midler til Den Kommunale Kompetencefond, jf. pkt. 9.	4,520
Udgift, jf. pkt. 14 i FF-forliget (deltidsdom)	26,475
Midler anvendt i alt:	214,012
Engangsmidler til Den Kommunale Kompetencefond	3,141