

# Overenskomst for dagplejere

KL

FOA- Fag og Arbejde

<b>Kapitel 1. Områdeafgrænsning .....</b>	<b>4</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	4
<b>Kapitel 2. Ansættelsesvilkår .....</b>	<b>4</b>
§ 2. Ansættelsesformer .....	4
§ 3. Ansættelsen generelt .....	5
§ 4. Forpligtelser .....	6
<b>Kapitel 3. Månedslønnede .....</b>	<b>7</b>
§ 5. Løn .....	7
§ 6. Grundløn .....	8
§ 7. Funktionsløn .....	9
§ 8. Kvalifikationsløn .....	11
§ 9. Resultatløn .....	12
§ 10. Personlig løngaranti .....	12
§ 11. Funktionærlov .....	13
§ 12. Pension .....	13
§ 13. ATP .....	15
§ 14. Frit valg .....	15
§ 15. Arbejdstid for fuldtidsansatte .....	15
§ 16. Arbejdstid for deltidsansatte .....	16
§ 17. Omlagte timer .....	17
§ 18. Overarbejde .....	17
§ 19. Deltidsansattes merarbejde .....	18
§ 20. Overskridelse af plejetiden for fuldtidsansatte .....	18
§ 21. Forskudt tid .....	19
§ 22. Aftenarrangementer .....	19
§ 23. Aften/natpleje .....	19
§ 24. Pleje på søndage og sønehelligdage samt på grundlovsdag efter kl. 12.00 .....	20
§ 25. Barns 1. og 2. sygedag .....	20
§ 26. Tjenestefrihed .....	21
§ 27. Udgifter ved deltagelse i kursus .....	21
§ 28. Opsigelse .....	21
§ 29. Øvrige ansættelsesvilkår .....	23
<b>Kapitel 4. Elever (EUV 1) .....</b>	<b>25</b>
§ 30. Område .....	25
§ 31. Løn .....	25
§ 32. Pension .....	26
§ 33. Ophør af uddannelsesaftale .....	26
§ 34. Øvrige ansættelsesvilkår (EUV 1) .....	26
<b>Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse .....</b>	<b>26</b>
§ 35. Ikrafttræden og opsigelse .....	26
<b>Protokollat 1 - Fridage og afspadseringsdage .....</b>	<b>28</b>
§ 1. Opsparing af fridage .....	28
§ 2. Afvikling af fridage .....	28
§ 3. Varsling .....	28

§ 4. Frist for afvikling.....	28
§ 5. Afspadseringsdag.....	29

**Protokollat 2. Elever (ordinære) .....30**

§ 1. Lovgrundlag.....	30
§ 2. Løn og lønberegning.....	30
§ 3. Løn til vokselever.....	31
§ 4. Sygdom.....	32
§ 5. Arbejdstid.....	32
§ 6. Ophør af uddannelsesaftale.....	32
§ 7. Øvrige ansættelsesvilkår (elever).....	32

**Protokollat 3 – Dagplejere uden for eget hjem i  
stordagplejeordninger .....34**

§ 1. Område.....	34
§ 2. Løn.....	34
§ 3. Arbejdstid.....	34
§ 4. Pligter.....	35
§ 5. Arbejdsinstruks.....	35
§ 6. Øvrige bestemmelser.....	36

**Protokollat 4 – Gæstedagplejere uden for eget hjem .....37**

§ 1. Område.....	37
§ 2. Løn.....	37
§ 3. Arbejdstid.....	38
§ 4. Pligter.....	38
§ 5. Arbejdsinstruks.....	39
§ 6. Deltidsbeskæftigelse.....	39
§ 7. Overgangsbestemmelser.....	39
§ 8. Øvrige bestemmelser.....	39

**Protokollat 5 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob .....41**

§ 1. Ansat før 1. januar 2013.....	41
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	41

**Protokollat 6 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af  
lokale aftaler om personalegoder .....41**

**Bilag A – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn .....44**

**Bilag B – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle  
ansættelsesvilkår (04.00) .....45**

## Kapitel 1. Områdeafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

- a) personer, der ansættes som dagplejere ved kommunale dagplejeordninger og
- b) kommunalt ansatte dagplejere

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, trafikskaber, 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.

Der henvises til Lov om dag-, fritids- og klubtilbud m.v. til børn og unge (dagtilbudsloven) § 21, stk. 2.

Overenskomsten omfatter alene dagpleje, der udføres i eget hjem, jf. dog Protokollat 3 og 4.

Det henstilles, at kommunerne tilbyder grundkursus til dagplejere.

Dagplejere er ikke forpligtet til at modtage vikarer, flyvere, støttepædagoger og lign. i hjemmet.

Overenskomstens parter skal henlede opmærksomheden på, at der skal gives pædagogisk assistentelever mulighed for at komme i praktik i dagplejen. I den forbindelse bør praktikperioden aftales med den enkelte dagplejer.

## Kapitel 2. Ansættelsesvilkår

### § 2. Ansættelsesformer

#### Stk. 1

Ansættelse sker i en af følgende ansættelsesformer:

1. En ugentlig arbejdstid på 48 timer med indtil 4 fuldtidsbørn.
2. En ugentlig arbejdstid på 36 timer med indtil 4 deltidsbørn.

Et fuldtidsbarn er defineret som et barn med et pasningsbehov på over 32 timer.

Et deltidsbarn er defineret som et barn med et pasningsbehov på 32 timer eller derunder.

*Stk. 2*

Dagplejere, der er ansat i en af følgende ansættelsesformer:

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

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

*Stk. 3*

Der kan indgås aftale om pasning af et 5. barn. Vilklårene herfor aftales mellem kommunalbestyrelsen og dagplejeren, inden barnet starter hos dagplejeren.

*Stk. 4*

Der kan efter aftale mellem overenskomstens parter etableres forsøgsordninger, hvor dagplejere bl.a. kan ansættes til at modtage gennemsnitlig 4 børn på årsbasis med periodiske variationer i børnetallet.

**Bemærkning:**

Udgangspunktet er, at ansættelse efter overenskomsten finder sted uden tidsbegrænsning. Der kan dog ske vikaransættelse og tidsbegrænset ansættelse, hvis der forud for ansættelsen foreligger konkrete årsager herfor.

*Vikaransættelse*

Overenskomstens bestemmelser om anbringelse af børn i dispositionspleje anvendes i forbindelse med forfald blandt dagplejerne, således at en fraværende dagplejers børn som udgangspunkt placeres i dispositionspleje hos de øvrige fastansatte dagplejere.

Dagplejenormeringen forudsættes således at være udtryk for det normale pasningsbehov i dagplejen, herunder behovet for anbringelse af børn i dispositionspleje.

Der kan imidlertid forekomme et ekstraordinært pres på dispositionsplejen, fx på grund af længerevarende sygdom, barselsorlov eller kursusfravær mv., hvor det kan være nødvendigt at ansætte vikarer for fastansatte dagplejere med henblik på at undgå forstyrrelser i den almindelige arbejdsplanlægning.

Såfremt der i en sådan situation opstår behov for ansættelse af vikarer, skal det anbefales, at ansættelse sker efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten.

### **§ 3. Ansættelsen generelt**

*Stk. 1*

Ansættelsesbrevet indeholder:

1. Angivelse af ansættelsesformen, jf. § 2, stk. 1 og stk. 2,
2. Hvor mange børn dagplejehjemmet er godkendt til at kunne modtage,
3. Dagplejerens forpligtelser, jf. § 4.
4. De første 3 måneder af en dagplejers ansættelse ved den pågældende kommune betragtes som prøvetid. Kommunalbestyrelsen kan ved genansættelse beslutte, at der ikke skal ske ansættelse på prøve.

5. Dagplejere, som genansættes i samme kommune indenfor et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere i kommunen opnået ansættelses- og opsigelsesanciennitet.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Dagplejeren skal efterkomme dagplejekontorets henstillinger vedrørende dagplejen samt straks underrette dagplejekontoret, såfremt barnet ikke kan modtages i dagplejen.

*Stk. 4*

Dagplejeren skal iagttage tavshed med hensyn til alle oplysninger om barnet og dets forældres forhold.

#### **§ 4. Forpligtelser**

*Stk. 1*

Fuldtidsansatte dagplejere er forpligtet til inden for den fastsatte arbejdstid, jf. § 15, fast at modtage henholdsvis 3 eller 4 børn i kommunal dagpleje.

*Stk. 2*

Deltidsansatte dagplejere er forpligtede til inden for den fastsatte arbejdstid, jf. § 16, fast at modtage 4 deltidsbørn i kommunal dagpleje.

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

Dagplejere ansat til fast at modtage 4 børn er forpligtet til i nærmere afgrænsede perioder yderligere at modtage et barn, der i øvrigt ikke er anbragt i kommunens dagpleje.

*Stk. 5*

Dagplejere ansat til fast at modtage 4 børn er i en overgangsperiode forpligtet til fast at modtage et 5. barn, når der foreligger en udmeldelse af et af de øvrige børn.

**Bemærkning:**

Overgangsperioden forstås som den afgrænsede periode, der går fra indmeldelsen af det nye barn og indtil det udmeldte barn endeligt er ophørt i dagplejen.

Overenskomstparterne er enige om, at hvor dagplejere modtager børn efter overenskomstens § 4, stk. 4 og 5, kan kommunerne disponere over de nævnte pladser til dispositionspleje i det omfang pladserne ikke udnyttes til de i § 4, stk. 4 og stk. 5, nævnte formål.

*Stk. 6*

Dagplejere, ansat til fast at modtage indtil 4 fuldtidsbørn eller 4 deltidsbørn, er forpligtede til i en periode at modtage et 5. barn, såfremt ledelsen af dagplejen finder det forsvareligt.

**Bemærkning:**

Parterne er enige om, at det ikke er forudsat, at dagplejeren fast skal have indskrevet et 5. barn.

*Stk. 7*

Dagplejere, der er fyldt 58 år, kan meddele kommunen, at de ikke længere ønsker at modtage børn i gæstedagpleje.

**Bemærkning:**

Den nævnte meddelelse skal gives af dagplejeren med mindst 3 måneders varsel.

Der kan lokalt indgås aftale om anden administration af bestemmelsen herunder andre varsler.

*Stk. 8*

Dagplejere er forpligtet til at deltage i aftenarrangementer indtil 4 gange årligt, se § 22.

Der kan lokalt indgås aftale om udvidelse af det årlige antal aftenarrangementer, som dagplejeren er forpligtet til at deltage i.

### **Kapitel 3. Månedslønnede**

#### **§ 5. Løn**

*Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

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

*Stk. 2*

Dagplejere er omfattet af:

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

**Bemærkning:**

Fællesaftale om lokal løndannelse (09.06) indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, procedureaftaler, rets- og interessedivider, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

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.

*Stk. 2*

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin	[O.21]Løntrin pr. 1. april 2022
Dagplejere	18 + 550 kr.	19[O.21]
Dagplejere med pædagogisk assistentuddannelse (PAU) eller pædagogisk grunduddannelse (PGU)	24 + 550 kr.	24 + 550 kr.

Lønseddelttekst: Grundløn og grundlønstillæg

Aflønning sker som anført nedenfor:

a) Fuldtidsansatte

1. For dagplejere ansat med indtil 4 fuldtidsbørn er grundlønnen løntrin 18 + 550 kr. [O.21](pr. 1. april 2022: Løntrin 19)[O.21]
2. For dagplejere, der er uddannet som pædagogiske assistenter og dagplejere med PGU, og som er ansat med indtil 4 fuldtidsbørn, er grundlønnen løntrin 24 + 550 kr.
3. Lønnen for dagplejere ansat med 3 fuldtidsbørn og et deltidsbarn er 96% af grundlønnen.
4. Lønnen for dagplejere ansat med 3 fuldtidsbørn er 81% af grundlønnen.

b) Deltidsansatte

Lønnen for dagplejere ansat med indtil 4 deltidsbørn er 81% af grundlønnen.

*Stk. 3*

Lønnen, i henhold til stk. 2, gives for pasning af det nævnte antal børn. Lønnen dækker forpligtelsen til at modtage børn i dispositionspleje, og forpligtelsen til for ansatte med 4 børn at modtage yderligere et barn, jf. § 4, stk. 3, 4, 5 og 6.

**Bemærkning:**

Lønnen, i henhold til stk. 2, dækker alene forpligtelsen til at modtage et barn i dispositionspleje/yderligere et barn. Lønnen dækker ikke betaling for modtagelsen af yderligere et barn, jf. § 4 stk. 3, 4, 5 og 6.

*Stk. 4*

[O.21]Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. 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 ud-



ligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. [O.21]

## § 7. Funktionsløn

### Stk. 1

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

### Stk. 2 - obligatorisk funktionsløn

#### A. Dispositionspleje.

- a) Såfremt der modtages børn i dispositionspleje, således at det samlede antal børn den enkelte dag overstiger det antal børn, som dagplejeren modtager grundløn/ funktionsløn for, skal der ydes et funktionstillæg pr. dag.
- b) Såfremt der modtages børn i dispositionspleje, hvor børnene indgår på pladser, hvor ordinært indskrevne børn er fraværende, ydes et funktionstillæg pr. dag. Der kan maksimalt ydes 2 funktionstillæg pr. dag.

Tillægget skal til fuldtidsansatte minimum udgøre 1/832 af årslønnen på grundlønstrinnet, samt tillige eventuel obligatorisk kvalifikationsløn efter § 8, stk. 2.

Til deltidsansatte skal tillægget minimum udgøre 81% af 1/832 af årslønnen på grundlønstrinnet, samt tillige eventuel obligatorisk kvalifikationsløn efter § 8, stk. 2.

Lønseddeltekst: Dispositionspleje

#### B. Gæstedaglejere.

Såfremt der foreligger en lokal aftale om, at dagplejere er ansat som gæstedaglejere med mindre end fire fast indskrevne børn, forudsættes det, at der indgås aftale om funktionstillæg. Fastsættelse af funktionstillæg aftales i henhold til aftale om lokal løndannelse.

#### C. Forpligtelse til at modtage et 5. barn, jf. § 4, stk. 4, 5 og 6.

I de situationer hvor dagplejeren er forpligtet til at modtage et 5. barn, skal der aftales et funktionstillæg.

Funktionstillægget pr. måned for modtagelse af et fuldtidsbarn kan ikke udgøre mindre end 25% af den månedlige løn på grundlønstrinnet, samt tillige eventuel obligatorisk kvalifikationsløn efter § 8, stk. 2.

Funktionstillægget pr. måned for modtagelse af et deltidsbarn kan ikke udgøre mindre end 19,35% af den månedlige løn på grundlønstrinnet, samt tillige eventuelt obligatorisk kvalifikationsløn efter § 8, stk. 2.

I kortere perioder aftales der et forholdsmæssigt tillæg.

#### D. Aftale om at modtage et 5. barn.

Såfremt det aftales, at der skal modtages yderligere et barn, skal der aftales funktionsløn.

E. Handicappede børn.

Såfremt der aftales opgaver i forhold til handicappede børn, skal der aftales funktionsløn.

F. Forældrebestyrelser.

Såfremt personalerepræsentanter i forældrebestyrelser deltager i møder udenfor de i § 15 og § 16 nævnte arbejdstider, kan der aftales funktionsløn, medmindre der ydes honorering efter § 22.

**Bemærkning:**

Ad A) - F)

Opmærksomheden henledes på, at med virkning fra 1. april 2009 er alle funktionstillæg efter § 7 pensionsgivende.

Ad A, a) – b)

Der kan lokalt indgås aftale som fraviger disse bestemmelser.

Parterne opfordrer til, at der lokalt i den enkelte dagpleje drøftes tilrettelæggelsen af dispositionsplejen med dagplejerne.

Afbrydes dispositionsplejen af en eller flere søgnehellidage, ydes der - såfremt barnet er i dispositionspleje såvel før som efter afbrydelsen - tillige funktionstillæg for søgnehellidagen(e).

Lokalt aftalt ordninger

Såfremt der lokalt er indgået aftale om, at aflønningen dækker en kombination mellem et antal fast indskrevne børn og et fast antal børn i dispositionspleje, udbetales der først funktionstillæg i henhold til punkt a) når antallet af fast aftalte gæstepladser er opbrugt.

Ad D)

Opmærksomheden henledes på, at til ansatte med 4 fuldtidsbørn ydes der altid funktionstillæg for et fuldtidsbarn, når forpligtelsen er omfattet af § 4, stk. 5.

Til ansatte med 3 fuldtidsbørn og et deltidsbarn ydes der funktionstillæg for et fuldtidsbarn, når barnet der modtages i overgangsperioden indmeldes i stedet for et fuldtidsbarn. Såfremt barnet, der modtages, er et deltidsbarn og barnet i overgangsperioden indmeldes i stedet for det udmeldte deltidsbarn, ydes der funktionstillæg for et deltidsbarn, jf. § 4, stk. 5.

Hvor forpligtelsen er omfattet af § 4, stk. 4 eller stk. 6, afhænger funktionstillæggets størrelse af om barnet, der modtages, er et fuldtidsbarn eller et deltidsbarn.

Medmindre andet aftales, ydes tillægget i den på forhånd afgrænsede periode, uanset om barnet kommer i dagplejen eller ej, og uanset om et eller flere af dagplejerens øvrige børn er fraværende og ligeledes under dagplejerens evt. fravær, såfremt der i øvrigt ydes løn i fraværperioden.

Opmærksomheden henledes på, at der ikke skal beregnes feriegodtgørelse på 12,5%.

Ad E)

Et barn med et fysisk eller psykisk handicap kan alene anbringes hos en dagplejer efter dennes samtykke, når barnets handicap er af sådan en art, at der fra kommunens side ønskes udført en behandlingsplan eller anden instruks, således at dagplejeren pålægges et væsentligt merarbejde i forbindelse med barnets pasning og pleje.

*Stk. 3*

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 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 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 A.

## **§ 8. Kvalifikationsløn**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2 - obligatorisk kvalifikationsløn*

### **I. Dagplejere**

1. Dagplejere ydes efter 4 års ansættelsesanciennitet som dagplejer i kommunen et kvalifikationstillæg på 2 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. Dagplejere ydes efter 6 års ansættelsesanciennitet som dagplejer i kommunen et kvalifikationstillæg på yderligere 1 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

Tillægget i punkt I, nr. 1 og 2 beregnes på tilsvarende måde som efter § 6, stk. 2, jf. § 2, stk. 1 og 2.

### **II. Dagplejere som er pædagogiske assistenter**

1. Dagplejere, der har gennemført pædagogiske assistentuddannelse/pædagogisk grunduddannelse, ydes efter 4 års ansættelsesanciennitet som dagplejer i kommunen et kvalifikationstillæg på 2 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. Dagplejere, der har gennemført pædagogiske assistentuddannelse/pædagogisk grunduddannelse, ydes efter 6 års ansættelsesanciennitet som dagplejer i kommunen et kvalifikationstillæg på yderligere 1 løntrin.

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

*Stk. 3*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

**Bemærkning:**

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

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se Bilag A.

## **§ 9. Resultatløn**

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

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 individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning.

## **§ 10. 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.

## § 11. Funktionærlov

For dagplejere gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 28. Opsigelse og § 29. Øvrige ansættelsesvilkår.

### Bemærkning:

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

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

## § 12. Pension

### Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i PenSam Gruppen for:

1. dagplejere, som
  - a) er fyldt 21 år og
  - b) har 8 måneders **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 5 måneders)**[O.21]** sammenlagt  
forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8  
år.
2. dagplejere med pædagogisk assistentuddannelse/pædagogisk grunduddannelse
3. dagplejere som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional  
pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, punkt 1, litra b) i  
denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 14,96% af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger pensionsforhø-  
jelse, jf. § 14
- b) 13,15% af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg,  
jf. § 14.

1/3 af det samlede pensionsbidrag anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelser-  
ne er opfyldt hele måneden.

### Bemærkning:

For optjening af karensperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansat-  
te i kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrati-  
onsgrundlag (26.02).

Dokumentation for at karenskravet i punkt 3 er opfyldt, kan ske ved fremvis-  
ning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Kommunen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i bereg-  
ningen af karensperioden.

*Stk. 2*

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 3*

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

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

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

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

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

Pensionsbidraget indbetales månedvis samtidig med lønudbetalingen.

*Stk. 6*

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1 og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Ved pensionsforbedringer forudsættes, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

*Stk. 7*

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

*Stk. 8*

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

Ved udbetaling betales beløbet månedsvis, og der gælder følgende:

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

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

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

### **§ 13. ATP**

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

### **§ 14. Frit valg**

*Stk. 1*

Den ansatte kan vælge mellem udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,15 %

*Stk. 2*

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

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

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

*Stk. 3*

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes udbetaling.

*Stk. 4*

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

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

**Bemærkning:**

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

### **§ 15. Arbejdstid for fuldtidsansatte**

*Stk. 1*

For fuldtidsansatte udgør den ugentlige arbejdstid 48 timer, som er det tidsrum, hvor dagplejeren er forpligtet til at modtage børn i dagpleje.

*Stk. 2*

Arbejdstiden fastlægges af kommunen under hensyntagen til dagplejerens ønsker og forældrenes behov for pleje af børn. Arbejdstiden fordeles på ugens 5 første hverdage mellem kl. 06.00 og 18.00. Som en frivillig ordning kan arbejdstiden lægges på alle ugens 6 hverdage.

**Bemærkning:**

Dagplejere ansat til 3 fuldtidsbørn og et deltidsbarn skal orienteres om placering af deltidsbarnets plejetid.

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

Den daglige arbejdstid kan ikke uden dagplejerens samtykke overstige 11 timer og kan ikke udgøre mindre end 4 timer. Timer udover 11 timer dagligt mellem kl. 06.00 og 18.00 udløser overarbejdsbetaling.

*Stk. 5*

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

**Bemærkning:**

Parterne forudsætter, at dagplejeren selv tilrettelægger pauser.

## **§ 16. Arbejdstid for deltidsansatte**

*Stk. 1*

For deltidsansatte udgør den ugentlige arbejdstid 36 timer, som er det tidsrum, hvor dagplejeren er forpligtet til at modtage børn i dagpleje.

*Stk. 2*

Arbejdstiden fastlægges af kommunen under hensyntagen til dagplejerens ønsker og forældrenes behov for pleje af børn. Arbejdstiden fordeles på ugens 5 første hverdage mellem kl. 06.00 og 18.00. Som en frivillig ordning kan arbejdstiden lægges på alle ugens 6 hverdage.

**Bemærkning:**

Dagplejeren skal orienteres om placeringen af de enkelte børns plejetider indenfor den ugentlige arbejdstid.

*Stk. 3*

Den daglige arbejdstid kan ikke uden dagplejerens samtykke overstige 9 timer og kan ikke udgøre mindre end 3 timer.

*Stk. 4*

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



**Bemærkning:**

Parterne forudsætter, at dagplejeren selv tilrettelægger pauser.

## § 17. Omlagte timer

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

## § 18. Overarbejde

### *Stk. 1*

Som overarbejde betragtes tjeneste, der overstiger den ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte, jf. § 15, eller en daglig arbejdstid på 11 timer.

### *Stk. 2*

Fast planlagt overarbejde opgøres ugevis, og der afrundes opad til 1/2 time.

### *Stk. 3*

Tilfældige overskridelser af den daglige arbejdstid på til og med 5 minutter betragtes ikke som overarbejde. Overskridelse udover 5 minutter afrundes opad til 1/2 time pr. dag.

### *Stk. 4*

Overarbejde godtgøres med erstatningsfrihed, der skal være af samme omfang som det præsterede overarbejde med tillæg af 50%. Afspadseringsdage opsparet i perioden 1. januar til 30. juni skal være afholdt senest 31. december. Afspadseringsdage opsparet i perioden 1. juli til 31. december skal være afholdt senest 30. juni næste år.

**Bemærkning:**

Afspadseringsfrihed gives fortrinsvis som hele eller halve dage. Såfremt der inden normperiodens udløb ikke er optjent timer nok til hele eller halve dage, sker afspadsering i hele/halve timer. Afspadsering finder sted under hensyntagen til dagplejerens ønsker.

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

### *Stk. 5*

Kommunalbestyrelsen kan beslutte, under iagttagelse af Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, at der i stedet for erstatningsfrihed efter stk. 4 sker ikke-pensionsgivende godtgørelse med betaling. Betalingen udgør 1/1924 af nettoårslønnen efter §§ 5-8, dog undtaget § 7, stk. 2, punkt A), med tillæg af 50%. Overarbejdsbetaling ydes med halvdelen pr. påbegyndte halve overtime, jf. stk. 2 og 3.

**Bemærkning:**

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

*Stk. 6*

Godtgørelse for overarbejde ydes alene i tidsrummet mellem kl. 06.00 og 21.00, idet der dog ikke ydes godtgørelse for overarbejde i tidsrummet mellem kl. 18.00 og 21.00, såfremt der for det pågældende arbejde er aftalt aften/natpleje mv., jf. § 23.

**Bemærkning:**

Såfremt der ydes overarbejdsbetaling, fordi den daglige arbejdstid overskrider 11 timer, jf. § 15, medregnes denne overskridelse ikke ved opgørelsen af den ugentlige arbejdstid.

## **§ 19. Deltidsansattes merarbejde**

*Stk. 1*

Deltidsbeskæftigede, som udover den ugentlige arbejdstid på 36 timer, udfører arbejde, der ikke betragtes som overarbejde, godtgøres med 1/1924 af nettoårslønnen efter §§ 5-8, dog undtaget § 7, stk. 2, punkt A), pr. time beregnet pr. påbegyndt halve time. Arbejde udover 48 timer godtgøres som overarbejde.

**Bemærkning:**

Det bemærkes, jf. § 2, stk. 1, punkt 2, at den ugentlige plejetid for de enkelte deltidsbørn udgør 32 timer.

*Stk. 2*

Tilfældige overskridelser af den daglige arbejdstid på til og med 5 minutter betragtes ikke som merarbejde. Overskridelser udover 5 minutter afrundes opad til 1/2 time pr. dag.

## **§ 20. Overskridelse af plejetiden for fuldtidsansatte**

Dagplejere, ansat til 3 fuldtidsbørn og et deltidsbarn, hvor deltidsbarnets plejetid på 32 timer overskrides, ydes for overskridelsen en timebetaling, der udgør 1/688 efter §§ 5-8, dog undtaget § 7, stk. 2, punkt A). Betalingen ydes med halvdelen pr. påbegyndt halve time.

Betalingen kan ikke ydes for timer, der efter § 18 betragtes som overarbejde.

**Bemærkning:**

For deltidsbørn bemærkes, at det er de meddelte plejetider, der lægges til grund for, om den samlede ugentlige plejetid på 32 timer overskrides.

De meddelte daglige plejetider kan ændres/flyttes inden for dagplejerens fastlagte arbejdstid, når ændringen er meddelt senest dagen før. Det henstilles dog, at ændringen meddeles så tidligt som muligt.

Såfremt den daglige plejetid ændres uden, at dette er meddelt dagen før, medregnes ligeledes den oprindelige meddelte plejetid ved opgørelse af plejetidens længde.

Såfremt barnet udebliver fra dagplejen, medregnes den meddelte plejetid ligeledes ved opgørelsen af den samlede ugentlige plejetid. Tilsvarende gælder det,

at barnets sædvanlige plejetid medregnes på helligdage og grundlovsdag efter kl. 12.00.

Ved beregning af den ugentlige plejetid på 32 timer kan der for dagpleje af skolebørn, herunder børnehaveklassebørn, ske medregning af hente- og bringetid med indtil 1 ½ time dagligt, dog ikke mere end den faktisk medgæede tid.

## § 21. Forskudt tid

For pleje mellem kl. 17.00 og 21.00 og for pleje, der påbegyndes mellem kl. 04.00 og 06.00, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 14,17 kr. (31. marts 2000-niveau). Tillægget ydes med halvdelen pr. påbegyndt halve time. Tillægget kan ydes samtidig med overtidbetaling.

## § 22. Aftenarrangementer

### *Stk. 1*

For deltagelse i de under § 4, stk. 8, nævnte aftenarrangementer ydes der for hvert arrangement ½ dags frihed. For hver påbegyndt time ud over 3 timer ydes dagplejeren 1 times afspadsring.

### **Bemærkning:**

Det forudsættes, at aftenarrangementer som udgangspunkt ikke varer over 3 timer.

### *Stk. 2*

Efter lokal drøftelse kan der, når arbejdskraftsituationen på dagplejeområdet tilsiger det, i stedet for ½ dags frihed ydes en betaling svarende til et vederlag pr. time, der beregnes som timelønnen (1/1924 af årslønnen) på grundløn løntrin 18.

For hvert aftenarrangement tilkommer der dog dagplejeren betaling for mindst 3 timer.

### *Stk. 3*

For deltagelse i møder som personalerepræsentant i forældrebestyrelser udenfor de i §§ 15 og 16 nævnte arbejdstider ydes en betaling pr. time, der beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen på grundlønstrinnet. Der ydes mindst betaling for 3 timer. Efter kommunalbestyrelsens beslutning kan der i stedet ydes ½ dags frihed.

### *Stk. 4*

Udover den i stk. 2 og 3 nævnte betaling pr. time ydes der for deltagelse i aftenarrangementer og til personalerepræsentanter et tillæg pr. faktisk time af samme størrelse som gældende for pleje i forskudt tid, jf. § 21. Tillægget ydes med halvdelen pr. påbegyndt halve time.

## § 23. Aften/natpleje

### *Stk. 1*

Som en frivillig ordning kan der mellem den enkelte dagplejer og kommunen træffes aftale om pleje, der helt eller delvis ligger udenfor tidsrummet kl. 06.00 til kl. 18.00. For sådan pleje betales en timeløn, der er afhængig af plejetidens placering, jf. stk. 2 og 3.

### **Bemærkning:**

Der kan ikke udbetales overtidbetaling samtidig med timebetaling i henhold til stk. 2 og 3.

*Stk. 2*

For følgende plejetimer betales pr. time/pr. barn et ikke-pensionsgivende vederlag beregnet som 1/796 af månedslønnen på grundlønstrinnet for ansatte med ansættelsesvilkårene 4 fuldtidsbørn. Vederlaget ydes med tillæg af 100%:

- Plejetimerne mellem kl. 18.00 og kl. 21.00.
- Plejetimerne mellem kl. 21.00 og kl. 06.00 når barnet modtages eller afhentes indenfor dette tidsrum.

Betalingen ydes med halvdelen pr. påbegyndt 1/2 time.

*Stk. 3*

Når barnet er afleveret før kl. 21.00, betales for plejetimerne mellem kl. 21.00 og kl. 06.00 et ikke-pensionsgivende vederlag på 8,50 kr. (31. marts 2000-niveau) pr. time/pr. barn.

*Stk. 4*

For følgende plejetimer betales pr. time/pr. barn et tillæg af samme størrelse som for pleje i forskudt tid, jf. § 21.

- Plejetimerne mellem kl. 04.00 og kl. 06.00, når plejen er påbegyndt i dette tidsrum.
- Plejetimerne mellem kl. 18.00 og kl. 21.00.

Betaling ydes med halvdelen pr. påbegyndt halve time:

## **§ 24. Pleje på søndage og sønehelligdage samt på grundlovsdag efter kl. 12.00**

Dagplejeren har ret til frihed på søndage og sønehelligdage samt på grundlovsdag efter kl. 12.00. Såfremt der på grund af særlige omstændigheder udføres pleje på søndage og sønehelligdage, betales herfor særskilt betaling pr. time svarende til betalingen i § 23, stk. 2. For tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12.00 betales sædvanlig betaling for overarbejde, jf. § 18.

### **Bemærkning:**

Opmærksomheden henledes på, at 1. maj ikke betragtes som fridag, samt at juleaftensdag og nytårsaftensdag ikke er fridage, hvorfor der ikke ydes særlig betaling for dagpleje på disse dage.

## **§ 25. Barns 1. og 2. sygedag**

*Stk. 1*

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

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

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 2*

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

**§ 26. 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.

**§ 27. Udgifter ved deltagelse i kursus**

*Stk. 1*

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

*Stk. 2*

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

**§ 28. Opsigelse**

*Stk. 1*

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 2*

I tilfælde af grov misligholdelse kan dagplejeren opsiges uden varsel.

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

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

**Bemærkning:**

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA - Fag og Arbejde  
CVR-nummer: 46024516

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

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

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

*Stk. 5*

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

*Stk. 6*

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

*Stk. 7*

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

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 8*

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

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

Finder nævnet, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet, men at ansættelsesforholdet al- ligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, kan det pålægges kommune at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fast- sættelse af en godtgørelse, svarende til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostnin- ger 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.

### **§ 29. Øvrige ansættelsesvilkår**

#### *Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår*

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold.

Aftalerne er oplistet i Bilag B.

#### **Bemærkning:**

Bemærkning til aftalerne SU og Tillidsrepræsentanter (05.65) og MED og Til- lidsrepræsentanter (05.80):

Hver den 1. i et kvartal udleveres der til de valgte tillidsrepræsentanter en per- sonalefortegnelse, hvor det skal fremgå, hvilken ansættelsesform dagplejerne er ansat i.

Bemærkning til aftalen om tidsbegrænset ansættelse (04.84):

Som nævnt i bemærkningen til § 2, stk. 4, antages dagplejenormeringen at være udtryk for det normale pasningsbehov i dagplejen, således at det i dagplejen indmeldte antal børn som udgangspunkt placeres hos et dertil svarende antal fast ansatte dagplejere.

Eventuel tilpasning i normering af dagplejere i forbindelse med nedadgående ændringer i børnetallet skal på den baggrund som udgangspunkt ske under overholdelse af dagplejeroverenskomstens opsigelsesbestemmelser.

Der kan imidlertid forekomme situationer, hvor det vil være naturligt og hen- sigtsmæssigt at ansætte dagplejere midlertidigt. Det vil dog være en forudsæt- ning herfor, at der foreligger en konkret, saglig begrundelse for, at kommunen ikke ud over en given periode kan tilbyde dagplejeren fortsat beskæftigelse.

Almindelig usikkerhed om dagplejens fremtidige budget, personalenormering, børnetal mv. vil ikke i denne forbindelse være tilstrækkeligt.

Midlertidig ansættelse af dagplejere kan dog være saligt begrundet i konkrete forhold, fx en beslutning om reduktion i dagplejerens børnetal på et givet tids- punkt, som følge af en samtidig udvidelse af antallet af daginstitutionspladser eller en beslutning om en midlertidig opnormering af børnetallet. Det anbefa- les, at spørgsmål om midlertidig ansættelse af dagplejere forudgående drøftes med tillidsrepræsentanten eller den lokale afdeling af FOA - Fag og Arbejde.

### *Stk. 2 Seniordage*

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

#### **Bemærkning:**

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

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

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

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

### *Stk. 3 Kompetencefond*

Dagplejere er omfattet af Aftale om Den Kommunale kompetencefond (05.32).

#### **Bemærkning:**

[O.21] Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser. [O.21]

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

### *Stk. 4 Tryghedspulje*

Dagplejere 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](http://www.tryghedspuljen.dk). Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for FOA.

### *Stk. 5 Fleksjob*

Dagplejere er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 5.



*Stk. 6 Personalegoder*

Dagplejere er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 6.

## **Kapitel 4. Elever (EUV 1)**

### **§ 30. Område**

*Stk. 1*

Kapitlet gælder for dagplejere,

1. der er optaget på – og påbegyndt – uddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) som EUV 1 iht. reglerne om erhvervsuddannelse for voksne og
2. som er berettiget til godtgørelse i henhold til lov om arbejdsgivernes uddannelsesbidrag, for tiden lovbekendtgørelse nr. 816 af 28/04/2021 om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

**Bemærkning:**

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

*Stk. 2*

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

### **§ 31. Løn**

Dagplejere, der er omfattet af § 30, stk. 1, ydes løn under uddannelsen.

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

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

Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad.

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

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Lønnen er ikke-pensionsgivende.

Nærværende bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

**Bemærkning:**

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

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

## **§ 32. Pension**

For dagplejere der gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1, jf. § 30, indbetales under uddannelsen det pensionsbidrag, som den pågældende oppebar forud for uddannelsens påbegyndelse. Indbetaling sker som anført i overenskomstens § 12, stk. 5.

## **§ 33. Ophør af uddannelsesaftale**

*Stk. 1*

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i Erhvervsuddannelsesloven.

*Stk. 2*

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

**Bemærkning:**

Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes til:

FOA – Fag og Arbejde  
CVR-nummer: 46024516

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

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

## **§ 34. Øvrige ansættelsesvilkår (EUV 1)**

Efter at have gennemgået og bestået pædagogisk assistentuddannelse som EUV 1, jf. § 30, vil en dagplejer ved umiddelbar tilbagevenden til samme kommune, som dagplejeren var ansat i under uddannelsen, være berettiget til at få uddannelsesperioden medregnet i beskæftigelsesancienniteten.

## **Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse**

### **§ 35. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra den 1. april 2021, 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 31. marts 2024.

*Stk. 3*

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

København, den 17. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Asbjørn Andersen

## Protokollat 1 - Fridage og afspadseringsdage

### Bemærkning:

Protokollatet indeholder reglerne om udmøntningen af arbejdstidsnedsættelsen pr. 1. januar 1987 for dagplejerne.

### § 1. Opsparing af fridage

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

### § 2. Afvikling af fridage

Opspærede fridage afvikles løbende efter kommunalbestyrelsens beslutning, under hensyntagen til dagplejernes ønsker.

### Bemærkning:

En del kommuner har udtrykt ønske om at kunne imødekomme dagplejerens ønske om tjenestefrihed på dage, hvor der erfaringsmæssigt ikke er ret mange børn i dagpleje, fx juleaftensdag og nytårsaftensdag. Man skal pege på, at der i disse situationer vil være mulighed for at placere fridage.

Endvidere vil fridagene kunne placeres i tilknytning til ferie, kursus og helligdage, samt i andre situationer, hvor det findes hensigtsmæssigt, således at dispositionsplejesystemet belastes mindst muligt.

Det skal tilstræbes, at opsærede fridage er afviklet inden fratræden. Såfremt dagplejeren i opsigelsesperioden ikke passer børn, skal afvikling af fridage alligevel varsles med det i § 3, stk. 1, anførte varsel.

### § 3. 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.

### § 4. Frist for afvikling

#### *Stk. 1*

Fridage opspareret i perioden 1. januar – 30. juni skal være afholdt senest 31. december. Fridage opspareret 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 §§ 5-8, dog undtaget § 7, stk. 2, punkt A, med tillæg af 50%.

**Bemærkning:**

Afregning ved betaling i henhold til § 4, stk. 2, kan kun ske, hvor det på grund af helt ekstraordinære situationer ikke har været muligt at afvikle ekstra fridage. Betalingen opgøres pr. påbegyndt 1/2 time.

**§ 5. Afspadseringsdag**

Ud over de i § 1 nævnte opsparede fridage ydes der dagplejeren 1 ekstra afspadseringsdag årligt.

**Bemærkning:**

For nyansatte tilskrives fridagen fra ansættelsen. For dagplejere i et løbende ansættelsesforhold tilskrives fridagen på årsdagen for seneste tilskrivning af afspadseringsdagen, dog senest pr. 1. april.

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

København, den 17. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Asbjørn Andersen

## Protokollat 2. Elever (ordinære)

### § 1. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

#### Bemærkning:

Elever, som gennemgår uddannelsen til pædagogisk assistent som EUV 1, er omfattet af overenskomstens Kapitel 4.

### § 2. Løn og lønberegning

#### Stk. 1

Månedslønnen for elever under uddannelse til pædagogisk assistent er:

	Løn pr. 1. april 2021 (31/3 2000-niveau)	<b>[O.21]</b> Løn pr. 1. april 2022 (31/3 2000-niveau)
Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	7.938,28 kr.	7.979,2 kr.
Elever, som er fyldt 18 år, 13 og flg. måned:	8.431,33 kr.	8.472,25 kr.
[Elever som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	6.321,56 kr.	7.979,2 kr.
Elever som ikke er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	6.321,56 kr.	8.472,25 kr. <b>[O.21]</b>

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.

### **§ 3. Løn til vokselever**

*Stk. 1*

Den 1. april 2021 - 31. marts 2022:

Elever, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med vokselevlø, jf. stk. 2.

**[O.21]**Den 1. april 2022:

Elever aflønnes i uddannelsesforløbet som vokselev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, jf. stk. 2.**[O.21]**

Med 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse forstås i denne sammenhæng, at eleven inden for de seneste 4 år før elevkontraktens indgåelse har været beskæftiget sammenlagt 1 år:

- pædagogmedhjælper,
- dagplejer,
- omsorgs- og pædagogmedhjælper,
- klubmedarbejder,
- legepladsmedarbejder,
- ikke pædagogisk uddannet eller anderledes kvalificeret pædagog i henhold til Protokollat 1 til overenskomst for pædagogisk uddannet
- personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.,
- pædagog med dispensation for uddannelsen i det konkrete ansættelsesforhold.

Ansættelse med mindst 24 timer i gennemsnit pr. uge medregnes fuldt ud. Ansættelse med mellem 8 og 24 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse medregnes med 50%.

Ansættelse som elev medregnes ikke.

**Bemærkning:**

Et års relevant beskæftigelse dokumenteres af eleven forud for elevkontraktens indgåelse.

*Stk. 2*

Månedslønnen for vokselever under uddannelse til pædagogisk assistent er løntrin 18 + 550 kr. årligt (31/3 2000 niveau).

**Bemærkning:**

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

*Stk. 3*

Kommunen/institutionen kan herudover beslutte at aflønne elever, der ved elevkontraktens indgåelse (pr. 1. april 2022: elevforholdets start) er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 år relevant sammenlagt beskæftigelse, med vokselevlø.

*Stk. 4*

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

*Stk. 5*

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

## **§ 4. Sygdom**

*Stk. 1*

Elever får løn under sygdom.

## **§ 5. Arbejdstid**

*Stk. 1*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

**Bemærkning:**

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

*Stk. 2*

Ved praktikantens 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.

## **§ 6. Ophør af uddannelsesaftale**

*Stk. 1*

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

*Stk. 2*

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

**Bemærkning:**

Underretningen sendes digitalt til:

FOA - Fag og Arbejde,

CVR-nummer: 46024516

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

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

## **§ 7. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)**

*Stk. 1 Øvrige bestemmelser*

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 (månedslønnede):



- § 13            ATP
- § 25            Barns 1. og 2. sygedag
- § 26, stk. 1    Tjenestefrihed
- § 27            Udgifter ved tjenesterejser

*Stk. 2 Øvrige aftaler*

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår*

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag B.

*Stk. 4 Ferie*

Ferie afholdes i vidst 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.

København, den 17. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Asbjørn Andersen

## Protokollat 3 – Dagplejere uden for eget hjem i stordagplejeordninger

### § 1. Område

#### Stk. 1

Protokollatet omfatter dagplejere uden pædagogisk uddannelse, der ansættes uden for eget hjem i stordagplejeordninger.

#### Bemærkning:

Protokollatet omfatter stordagplejeordninger, som er oprettet i henhold til bestemmelserne i dagtilbudslovens § 22, stk. 2, 2. punktum, jf. lovens § 21, stk. 1, 1. punktum.

Såfremt der i stordagplejeordninger ansættes dagplejere med en pædagogisk uddannelse, finder Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31) anvendelse, idet ”pædagogisk uddannelse” defineres som i denne overenskomst.

#### Stk. 2

Dagplejere, jf. stk. 1, er omfattet af nedennævnte bestemmelser.

### § 2. Løn

#### Stk. 1

Overenskomstens § 5 om løn finder anvendelse.

#### Stk. 2

Grundlønnen er:

	Løntrin
Dagplejere	18 + 550 kr.
Dagplejere med pædagogisk assistentuddannelse (PAU) eller pædagogisk grunduddannelse (PGU)	24 + 550 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

#### Stk. 3

Overenskomstens § 7, stk. 1-3 (funktionsløn), § 8 (kvalifikationsløn) og § 9 (resultatløn) finder anvendelse.

#### Stk. 4

Lønnen til deltidsansatte udgør en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsansatte.

### § 3. Arbejdstid

#### Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede dagplejere uden for eget hjem i en stordagplejeordning er 37 timer.

#### Stk. 2

Arbejdstiden for deltidsbeskæftigede tilrettelægges med 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*

Der skal lokalt tages stilling til, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres. Honoreringen fastsættes som et funktionstillæg, jf. § 7 i overenskomsten.

*Stk. 5*

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

## **§ 4. Pligter**

*Stk. 1*

Dagplejere i henhold til protokollatet er inden for den fastsatte arbejdstid forpligtet til fast at modtage indtil 4 indskrevne børn.

*Stk. 2*

Dagplejere er endvidere inden for den fastsatte arbejdstid forpligtet til at modtage gæstebørn i dispositionspleje, jf. § 4, stk. 3, i overenskomsten samt at modtage 5. barn, jf. § 4, stk. 4-6, i overenskomsten.

*Stk. 3*

Dagplejere er forpligtet til - som en del af den fastsatte arbejdstid - at deltage i aftenarrangementer i indtil 4 gange årligt.

Der kan lokalt indgås aftale om udvidelse af det årlige antal aftenarrangementer, som dagplejeren er forpligtet til at deltage i.

## **§ 5. Arbejdsinstruks**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Dagplejeren skal efterkomme dagplejekontorets henstillinger vedrørende dagplejen samt straks underrette dagplejekontoret, såfremt barnet ikke kan modtages i ordningen.

*Stk. 3*

Dagplejeren skal iagttage tavshed med hensyn til alle oplysninger om barnet og dets forældres forhold.

*Stk. 4*

Dagplejeren skal deltage i dagplejens aktiviteter, herunder legestueaktiviteter mv.

## § 6. Øvrige bestemmelser

I øvrigt finder følgende bestemmelser i dagplejeoverenskomsten anvendelse:

- § 11. Funktionærlov
- § 12. Pension
- § 13. ATP
- § 14. Frit valg
- § 25. Barns 1. og 2. sygedag
- § 26. Tjenestefrihed
- § 27. Udgifter ved tjenesterejser
- § 28. Opsigelse
- § 29. Øvrige ansættelsesvilkår, dog undtaget de i bestemmelsen anførte bemærkninger

Kapitel 4. Elever (EUV 1)

Protokollat 1, § 5 Afspadseringsdag

København, den 17. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Asbjørn Andersen

## Protokollat 4 – Gæstedagplejere uden for eget hjem

### § 1. Område

#### Stk. 1

Protokollatet omfatter gæstedagplejere, der ansættes:

- 1) i gæstedagplejehuse uden for eget hjem til at modtage børn i dispositionspleje
- 2) til opgaver som vikar/afløser (flyver) ift. dagplejebørn i hele dagplejens område, herunder i de enkelte dagplejehjem og i gæstedagplejehuse.

#### Bemærkning:

Gæstedagplejehuse er huse/lokaler, der benyttes til dispositionspleje i forbindelse med andre dagplejeres forfald. Der kan ikke i gæstedagplejehuse indskrives faste børn. Tilsynet med gæstedagplejehuset varetages af dagplejepædagogerne.

Gæstedagplejere, der ansættes til opgaver som vikar/afløser (flyver), løser opgaver ved flere tjenestesteder i hele dagplejens område efter ledelsens nærmere anvisning. Flyvere ansættes med udgangspunkt i fx et gæstedagplejehus, dagplejens legestue, dagplejens centrale kontor eller gæstedagplejerens eget hjem (det faste tjenestested), hvorfra flyveren kan planlægges til opgaver i hele dagplejens område som nævnt ovenfor.

Flyvere kan ikke pålægges at modtage dagplejebørn i eget hjem.

#### Stk. 2

Protokollatet omfatter gæstedagplejere, der ikke har en pædagogisk uddannelse, og som varetager ovennævnte opgaver.

#### Bemærkning:

Såfremt der ansættes gæstedagplejere med en pædagogisk uddannelse, finder Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31) anvendelse, idet ”pædagogisk uddannelse” defineres som i denne overenskomst.

#### Stk. 3

Gæstedagplejere i henhold til nærværende protokollat er omfattet af nedennævnte bestemmelser.

### § 2. Løn

#### Stk. 1

Overenskomstens § 5 om løn finder anvendelse.

#### Stk. 2

Grundlønnen er:

	Løntrin
Gæstedagplejere	18 + 550 kr.
Gæstedagplejere med pædagogisk assistentuddannelse (PAU) eller pædagogisk grunduddannelse (PGU)	24 + 550 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

*Stk. 3*

Overenskomstens § 7, stk. 1 og stk. 2, punkt E samt stk. 3 (funktionsløn) finder anvendelse. Overenskomstens § 8 (kvalifikationsløn) og § 9 (resultatløn) finder anvendelse.

*Stk. 4*

Lønnen til deltidsansatte udgør en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsansatte.

### **§ 3. Arbejdstid**

*Stk. 1*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede gæstedagplejere, ansat i henhold til nærværende protokollat, er 37 timer.

*Stk. 2*

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. 3*

For gæstedagplejere, der ansættes til opgaver som flyver, jf. § 1, stk. 1, nr. 2, betragtes transporttid mellem tjenestesteder som arbejdstid.

**Bemærkning:**

Såfremt flyveren 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. 4*

Der skal lokalt tages stilling til, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres. Honoreringen fastsættes som et funktionstillæg, jf. § 7 i overenskomsten.

*Stk. 5*

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

### **§ 4. Pligter**

*Stk. 1*

Gæstedagplejere er inden for den fastsatte arbejdstid forpligtet til at modtage op til 5 børn i gæstedagpleje.

*Stk. 2*

Gæstedagplejere er forpligtet til - som en del af den fastsatte arbejdstid - at deltage i aftenarrangementer i indtil 4 gange årligt.

Der kan lokalt indgås aftale om udvidelse af det årlige antal aftenarrangementer, som dagplejeren er forpligtet til at deltage i.

## **§ 5. Arbejdsinstruks**

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

Gæstedagplejeren skal efterkomme dagplejekontorets henstillinger vedrørende dagplejen samt straks underrette dagplejekontoret, såfremt barnet ikke kan modtages i gæstedagplejehuset, eller gæstedagplejeren (flyver) er forhindret i at påtage sig en planlagt opgave.

### *Stk. 3*

Gæstedagplejeren skal iagttage tavshed med hensyn til alle oplysninger om barnet og dets forældres forhold.

### *Stk. 4*

Gæstedagplejeren skal deltage i dagplejens aktiviteter, herunder besøge dagplejerne i området.

### *Stk. 5*

Gæstedagplejeren skal, når der er mulighed herfor (fx få eller ingen børn i gæstedagplejehuset) efter dagplejekontorets anvisninger deltage i arbejdet sammen med øvrige dagplejere, fx legestueaktiviteter mv.

## **§ 6. Deltidsbeskæftigelse**

### *Stk. 1*

Der kan, såfremt forholdene tillader det, gives adgang til deltidsbeskæftigelse.

### *Stk. 2*

Arbejdstiden for deltidsbeskæftigede tilrettelægges med et fast gennemsnitligt antal timer pr. uge.

## **§ 7. Overgangsbestemmelser**

For ansatte, der omfattes af dette protokollat, og som ved dets ikrafttræden 1. april 2005 var omfattet af lokale aftaler om gæstedagplejehuse, gælder følgende overgangsregler:

De ansatte bevarer som en personlig ordning de lønvilkår, som er gældende pr. 1 april 2005.

Det kan dog lokalt aftales, at de pågældende overgår til aflønning efter nærværende protokollats lønbestemmelse.

## **§ 8. Øvrige bestemmelser**

I øvrigt finder følgende bestemmelser i dagplejeoverenskomsten anvendelse:

§ 11. Funktionærlov

§ 12. Pension

- § 13. ATP
- § 14. Frit valg
- § 25. Barns 1. og 2. sygedag
- § 26. Tjenestefrihed
- § 27. Udgifter ved tjenesterejser
- § 28. Opsigelse
- § 29. Øvrige ansættelsesvilkår, dog undtaget de i bestemmelsen anførte bemærkninger

Kapitel 4. Elever (EUV 1)

Protokollat 1, § 5 Afspadseringsdag

København, den 17. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Asbjørn Andersen



## **Protokollat 5 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob**

### **§ 1. Ansat før 1. januar 2013**

#### *Stk. 1*

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

#### *Stk. 2*

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

#### *Stk. 3*

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

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

### **§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere**

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

København, den 17. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Asbjørn Andersen

Protokollat 6 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderne. 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 medarbejderne.

(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, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

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

**Bemærkning:**

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

København, den 17. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

FOA - Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Asbjørn Andersen

## Bilag A – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

1. Til inspiration for fastsættelsen af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlape hinanden:

- dagplejens åbningstider (ex. atypisk åbningstid, fx aften-/natpleje, søndagspleje eller særlige dage mv.)
- særlige arbejdsopgaver
- forsøgs- og udviklingsarbejde
- uddannelsesopgaver
- forældrebestyrelsesarbejde
- fremmedsprogede børn
- omsorgskrævende børn
- dispositionspleje i en længere periode
- aftenarrangementer ud over de 4, dagplejeren er forpligtet til at deltage i
- udeblivelse af barn, der skal modtages i dispositionspleje.

2. Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlape hinanden:

Erfaring, som kan måles på flere måder

- inden for dagplejeområdet
- uden for dagplejeområdet
- på arbejdsstedet
- med særlige arbejdsopgaver.

Relevant uddannelse (PGU eller anden grunduddannelse) og relevante efteruddannelse/kursusvirksomhed, herunder AMU-kurser.

Specialviden, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner, ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg.

De følgende eksempler på mere subjektive kriterier, er ikke egnede som selvstændige kriterier, men bør højst supplere de objektive kriterier: samarbejdsevne, selvstændighed, engagement, kreativitet.

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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

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

<sup>1</sup> Se Protokollat 2, § 6, stk. 3 for supplerende bestemmelse.

<sup>2</sup> Se § 29 for supplerende bemærkning.

<sup>3</sup> Se Protokollat 2, § 6, stk. 4, for supplerende bestemmelse.

<sup>4</sup> Se protokollat 2, § 6, stk. 4, for supplerende bestemmelse.

<sup>5</sup> Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.

	(05.65)		
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja