

# Overenskomst for dagplejere

KL

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

FOA - Fag og Arbejde

2005 – 2008

Kære medlem af FOA – Fag og Arbejde.

Den overenskomst 2005-2008 du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen O.05 i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Overenskomsten indeholder også en række FOA-bemærkninger til de enkelte bestemmelser. Dem har vi tilføjet for at gøre overenskomsten lettere at læse og anvende.

Vi er **meget interesserede i at modtage din mening** om de **FOA-bemærkninger** (forklaringer) vi har tilføjet, og især forslag til at gøre dem bedre - efter næste overenskomststrunde.

Send din kommentar til os på [forha001@foa.dk](mailto:forha001@foa.dk). – eller pr. brev.

Med venlig hilsen

FOA – Fag og Arbejde  
Forhandlingssektionen  
Stauings Plads 1-3  
1790 København V

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning</b> .....	<b>5</b>
§ 1. Hvem er omfattet.....	5
<b>Kapitel 2. Løn og ansættelsesvilkår</b> .....	<b>5</b>
§ 2. Ansættelse.....	5
§ 3. Pligter.....	7
§ 4. Arbejdsinstruks.....	9
§ 5. Løn.....	10
§ 6. Grundløn.....	11
§ 7. Funktionsløn.....	12
§ 8. Kvalifikationsløn.....	14
§ 9. Personlig løngaranti.....	15
§ 10 Funktionærlov.....	15
§ 11. Pension.....	16
§ 12. ATP.....	17
§ 13. Arbejdstid for fuldtidsansatte.....	18
§ 14. Arbejdstid for deltidsansatte.....	19
§ 15. Omlagte timer.....	19
§ 16. Overarbejde.....	20
§ 17. Deltidsansattes merarbejde.....	22
§ 18. Overskridelse af plejetiden, fuldtidsansatte.....	22
§ 19. Forskudt tid.....	23
§ 20. Aftenarrangementer.....	23
§ 21. Aften/natpleje.....	23
§ 22. Pleje på søndage og sønehelligdage samt på grundlovsdag efter kl. 12.00 .....	24
§ 23. Barns 1. sygedag.....	24
§ 24. Tjenestefrihed.....	25
§ 25. Udgifter ved deltagelse i kursus.....	25
§ 26. A-kassemedlemskab.....	26
§ 27. Opsigelse.....	26
§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår.....	28
<b>Kapitel 3. PGU Meritforløb</b> .....	<b>37</b>
§ 29. Godtgørelse.....	37
<b>Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse</b> .....	<b>38</b>
§ 30. Ikrafttræden og opsigelse.....	38
<b>Protokollat nr. 1 - Arbejdstidsnedsættelsen pr. 1. januar 1987</b> .....	<b>39</b>
§ 1. Opsparing af fridage.....	39
§ 2. Afvikling af fridage.....	39
§ 3. Varsling.....	39
§ 4. Frist for afvikling.....	40
§ 5. Ikrafttræden.....	40
<b>Protokollat nr. 2 - Om løn- og ansættelsesvilkår for PGU-elever</b> .....	<b>41</b>
§ 1. Område.....	41

§ 2. Løn .....	41
§ 3. Ansættelsesbrev .....	41
§ 4. Arbejdstid under praktik .....	41
§ 5. Ferie.....	42
§ 6. Sygdom og barns 1. sygedag .....	42
§ 7. Befordring, time- og dagpenge under praktik .....	42
§ 8. Opsigelse .....	42
<b>Protokollat nr. 3 - Gæstedagplejehuse.....</b>	<b>44</b>
§ 1. Område .....	44
§ 2. Løn .....	44
§ 3. Arbejdstid .....	45
§ 4. Pligter .....	45
§ 5. Arbejdsinstruks .....	45
§ 6. Deltidsbeskæftigelse .....	46
§ 7. Overgangsbestemmelser.....	46
§ 8. Øvrige bestemmelser .....	46
<b>Protokollat nr. 4 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob .....</b>	<b>48</b>
<b>Bilag 1 - Retningslinier i forbindelse med PGU-elevs ferie .....</b>	<b>50</b>
<b>Bilag 2 .....</b>	<b>51</b>

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som dagplejere ved kommunale dagplejeordninger.

#### *Stk. 2*

Overenskomsten gælder for kommunalt ansatte dagplejere i

- 1) KL's forhandlingsområde,
- 2) Københavns Kommune og
- 3) Frederiksberg Kommune.

#### **Bemærkninger:**

Der henvises til Lov om social service § 10, samt til vejledning nr. 53 af 6. marts 1998.

Overenskomsten omfatter alene dagpleje, der udføres i eget hjem, jfr. dog protokol nr. 3.

Det henstilles, at kommunerne tilbyder grundkursus til dagplejere.

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

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

## Kapitel 2. Løn og ansættelsesvilkår

### § 2. Ansættelse

#### *Stk. 1*

Ansættelse sker på en af følgende ansættelsesmåder:

- A) En ugentlig arbejdstid på 48 timer med indtil 4 fuldtidsbørn
- B) 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.

#### **Bemærkning:**

**[O.05]** Med virkning fra overenskomstens udsendelse 2005 kan der ikke længere ske nyansættelse til 3 fuldtidsbørn samt et deltidsbarn og ansættelse til 3 fuldtidsbørn.

**FOA bemærkning:**

Overenskomsten blev udsendt den 20. juli 2005. Fra denne dato er det kun muligt at nyansættelse af dagplejere sker enten med en ugentlig arbejdstid på 48 timer med indtil 4 fuldtidsbørn eller en ugentlig arbejdstid på 36 timer med indtil 4 deltidbørn.

*Stk. 2*

Dagplejere, der ved overenskomstens udsendelse er ansat på en af følgende ansættelsesformer

- ansættelse til 3 fuldtidsbørn samt et deltidbarn, og
- ansættelse til 3 fuldtidsbørn,

overgår i løbet af overenskomstperioden til ansættelse på 4 fuldtidsbørn eller 4 deltidbørn, medmindre særlige forhold hos dagplejeren gør sig gældende, eller andet i øvrigt aftales lokalt.

**Bemærkning:**

Overenskomstens parter skal i den forbindelse henlede opmærksomheden på de muligheder, som følger af en kommende strukturreform samt de muligheder, der ligger i en effektiv anvendelse af dagplejere med ansættelse på 4 børns aftaler og et deraf følgende mindre forbrug af dispositionspleje. **[O.05]**

**FOA bemærkning:**

Senest den 31. marts 2008 skal dagplejere som før den 20. juli 2005 var ansat på 3 fuldtidsbørn samt et deltidbarn eller 3 fuldtidsbørn være overgået til ansættelse på 4 fuldtidsbørn eller 4 deltidbørn.

Såfremt kommunen vurderer, at enkelte dagplejere med ansættelse på 3 fuldtidsbørn på grund af særlige forhold heller ikke fremadrettet kan modtage 4 børn kan det aftales, at dagplejeren bliver på ansættelsen med 3 børn. Det kan eksempelvis være hvis en dagplejer kun er godkendt til at modtage 3 børn og derfor ikke kan have børn i dispositionspleje.

Såfremt der er dagplejere som selv ønsker, at bevare deres ansættelse på 3 fuldtidsbørn, kan der lokalt indgås aftale herom.

*Stk. 3*

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

**FOA bemærkning:**

Det er frivilligt for dagplejeren, om man ønsker at indgå en sådan aftale. Aftalen udformes som et tillæg til det eksisterende ansættelsesbrev. Aftalen skal indeholde de vilkår, man bliver enige om er gældende for pasning af det 5. barn. Det anbefales at der aftales et gensidigt opsigelsesvarsel for 5. barnet samt, at opsigelsesvarselet aftales til 1 måned fra udgangen af en måned. Aftalen skal indgås, inden barnet starter i dagplejen. Hvis aftalen ikke er indgået før barnet starter i dagplejen gælder de normale opsigelsesvarsler jf. § 27.

*Stk. 4*

Ansættelsesbrevet indeholder:

1. Angivelse af ansættelsesmåden, jf. § 2, stk. 1 og stk. 2,
2. hvor mange børn dagplejehjemmet er godkendt til at kunne modtage,
3. dagplejerens forpligtelser, jf. § 3.
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. 5*

Der kan efter aftale mellem overenskomstens parter etableres forsøgsordninger, hvor dagplejere bl.a. kan ansættes til at modtage gennemsnitlig 4 børn på årsbasis med periodevis 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, f.eks. på grund af længerevarende sygdom, barselorlov 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. Pligter**

*Stk. 1*

Fuldtidsansatte dagplejere er forpligtet til inden for den fastsatte arbejdstid, jf. § 13, fast at modtage henholdsvis 3 eller 4 børn i kommunal dagpleje.

*Stk. 2*

Deltidsansatte dagplejere er forpligtede til inden for den fastsatte arbejdstid, jf. § 14, 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.

**FOA bemærkning:**

Børn der er i dagpleje er fast tilmeldt en dagplejer. Under den faste dagplejers forfald, kan barnet anbringes i dispositionspleje. Dispositionspleje er at betragte som tilfældig pleje, der alene forekommer, så længe den oprindelige dagplejer har forfald.

*Stk. 4*

**[O.05]** 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. **[O.05]**

**FOA bemærkning:**

Opmærksomheden skal henledes på, at bestemmelsen er ændret så der ikke er minimum og maksimum tid mere. Bestemmelsen er ikke beregnet til, at børn fra daginstitutioner i forbindelse med ferielukning af institutioner kan anbringes i dagplejen.

Dagplejeren skal senest ved periodens påbegyndelse have meddelt start og slutdato for barnets ophold i dagplejen.

Hvis barnet ophører før den meddelte slutdato, skal der alligevel udbetales løn for hele den meddelte periode, dette gælder også, hvis barnet har fri, er syg eller lignende samt ved dagplejerens lovlige forfald. Såfremt barnet ikke udnytter pladsen i den afgrænsede periode kan pladsen bruges til dispositionspleje.

*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.

**Bemærkninger:**

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

**[O.05]** Overenskomstparterne er enige om, at hvor dagplejere modtager børn efter overenskomstens § 3, stk. 4 og 5 kan kommunerne disponere over de nævnte pladser til dispositionspleje i det omfang pladserne ikke udnyttes til de i § 3, stk. 4 og stk. 5 nævnte formål. **[O.05]**

**FOA bemærkning:**

Dagplejeren er kun forpligtet til at modtage et 5. barn i en overgangsperiode når der foreligger en udmeldelse af et af de faste børn i dagplejehjemmet. Der skal senest ved periodens påbegyndelse meddeles dagplejeren start og slutdato. Der betales løn for hele den meddelte overgangsperiode, indtil barnet endeligt er ophørt i dagplejen. Såfremt barnet ikke udnytter pladsen i den meddelte periode kan den anvendes til dispositionspleje.



*Stk. 6*

**[O.05]** Dagplejere, ansat til fast at modtage indtil 4 fuldtidsbørn eller 4 deltidbørn, er forpligtede til i en periode at modtage et 5. barn, såfremt ledelsen af dagplejen finder det forsvarligt. **[O.05]**

**Bemærkning:**

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

**FOA bemærkning:**

Dagplejeren er kun forpligtet til at modtage dette fast indskrevne 5. barn, hvis dagplejeledelsen har vurderet at det er pædagogisk forsvarligt, at dagplejeren har et 5. barn i en periode. Det må forventes at ledelsen foretager en nøje pædagogisk vurdering af om det er forsvarligt samt er opmærksom på, at dagplejere ikke kontinuerligt har indskrevet et 5. barn.

*Stk. 7*

Dagplejere er forpligtet til at deltage i aftenarrangementer i indtil 4 gange årligt, se § 20.

#### **§ 4. Arbejdsinstruks**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

**FOA bemærkninger:**

I forbindelse med pasning og pleje af børnene, skal dagplejeren bl.a. yde kost til børnene under deres ophold i dagplejehjemmet.

Deraf følger at dagplejere har visse udgifter i forbindelse med dagplejen, dels til børnenes kost og dels til slitage på hjemmet m.m. De udgifter der er forbundet med arbejdet i eget hjem er vanskelige at opgøre konkret i dokumenterede udgifter, der udelukkende vedrører dagplejen og derfor er der i ligningsloven § 9 H fastsat en bestemmelse om, at dagplejerne kan vælge standardfradraget.

Ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst kan dagplejere, i stedet for at fratække de faktiske udgifter forbundet med dagplejen, foretage et standardfradrag. Standardfradraget beregnes procentvis af den skattepligtige del af lønnen der modtages for dagplejearbejdet.

Frdraget udgør, fra indkomståret 2004, 46 % af indtægten(ekskl. AMB og ATP).

## § 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. § 28, nr. 4.

### *Stk. 2*

**[O.05]** Dagplejere er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche,
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

#### **Bemærkning:**

Aftale om ny løndannelse er med virkning fra 1. april 2005 erstattet af "Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche."

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, procedureaftaler, rets og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Fællesaftale om lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.06.

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.21. **[O.05]**

#### **FOA-bemærkning:**

Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche, udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

### *Stk. 3*

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

#### **FOA bemærkning:**

Lønnen skal senest være til rådighed sidste bankåbningsdag inden månedens udgang.

### *Stk. 4-*

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".

**FOA bemærkning:**

En vejledning om løn/lønsedler findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

**§ 6. Grundløn**

*Stk. 1*

Grundlønnen dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyansat.

*Stk. 2*

**[O.05]** Grundlønnen er løntrin 15 (pr. 1. april 2006 løntrin 16). **[O.05]**

Aflønning sker som nedenstående:

A. Fuldtidsansatte

1. **[O.05]** Lønnen til dagplejere ansat med indtil 4 fuldtidsbørn er grundlønnen (løntrin 15) (pr. 1. april 2006 løntrin 16). **[O.05]**
2. Lønnen for dagplejere ansat med 3 fuldtidsbørn og et deltidsbarn er 96 % af grundlønnen.
3. 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.

**FOA bemærkning:**

Løntrin findes i Lønmagasinet på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

*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. § 3, 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. § 3 stk. 3, 4, 5 og 6.

*Stk. 4*

**[O.05]** Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2005 sker med fuldt og helt gennemslag, dvs. uden nogen form for modregning på grund af centrale eller lokale aftaler. Såvel centralt som lokalt aftalte trin og/eller tillæg bevares. **[O.05]**

*Stk. 5*

**[O.05]** Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2006 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. **[O.05]**

**FOA bemærkning**

Ved "centralt aftalt" forstås, at aftalen er indgået mellem overenskomstens parter, dvs. FOA og KL m.fl. Alt hvad der står i overenskomsten er således centralt aftalt. Ved "lokalt aftalt" forstås, at aftalen er indgået mellem de lokale parter i en

(amts)kommune, fx mellem TR eller lokalafdelingen og arbejdsgiveren i kommunen. Typiske eksempler herpå er lokale ny løn aftaler, herunder lokale forhåndsftaler.

Formuleringen af de lokale aftaler er afgørende for, om den centralt aftalte lønstigning pr. 1.4.2006 slår fuldt igennem, jf. stk. 5. Er det fx bestemt i en lokal lønaftale, at der skal ske en modregning i det lokalt aftalte, hvis der gennemføres bestemte centralt aftalte lønforhøjelser, vil den enkeltes løn ikke stige så meget.

Den lønstigning, der er aftalt pr. 1.4.2005, jf. stk.4, skal imidlertid gennemføres uanset evt. formuleringer om modregning i de lokale aftaler.

## § 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.

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.

Tillægget skal til fuldtidsansatte minimum udgøre 1/1040 af årslønnen på grundlønstrinnet, samt tillige eventuel obligatorisk kvalifikationsløn efter § 8, stk. 2.

Til deltidsansatte skal tillægget minimum udgøre 81 % af 1/1040 af årslønnen på grundlønstrinnet, samt tillige eventuel obligatorisk kvalifikationsløn efter § 8, stk. 2.

Tillægget er ikke pensionsgivende.

### **FOA bemærkning:**

Tillægget er centralt aftalt som et minimumstillæg. Der kan aftales højere tillæg ved lokal forhandling.

Funktionstillægget gives den enkelte dag, i de situationer, hvor et dispositionsbarn ikke går ind på en tom plads.

#### b) **[O.05]**Forpligtelse til at modtage et 5. barn, jf. § 3, stk. 4, 5 og 6.**[O.05]**

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. Tillægget er pensionsgivende.

**FOA bemærkning:**

Dette tillæg er centralt aftalt som et minimumstillæg. Der kan aftales højere tillæg ved lokal forhandling.

- c) Aftale om at modtage et 5. barn.

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

**FOA bemærkning:**

Der **skal** lokalt aftales funktionsløn for modtagelse af et frivilligt 5. barn.

- d) Handicappede børn.

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

**FOA bemærkning:**

Der **skal** lokalt aftales funktionsløn for handicappede børn.

- e) Forældrebestyrelser.

Såfremt personalerepræsentanter i forældrebestyrelser deltager i møder udenfor de i § 13 og § 14 og nævnte arbejdstider, kan der aftales funktionsløn, med mindre der ydes honorering efter § 20.

**Bemærkninger:**

*Ad a)*

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

**FOA bemærkning:**

Hvis et barn er i dispositionspleje både dagen før og dagen efter en eller flere søgnehelldage samt, at der ydes betaling for begge dage skal der også betales funktionstillæg for søgnehelldagen(e).

*Ad b)*

Opmærksomheden henledes på, at til ansatte med 4 fuldtidsbørn ydes der altid funktionstillæg for et fuldtidsbarn, når forpligtelsen er omfattet af § 3, 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. § 3, stk. 5.

Hvor forpligtelsen er omfattet af § 3, stk. 4 eller stk. 6 afhænger funktionstillæggets størrelse af om barnet, der modtages er et fuldtidsbarn eller et deltidsbarn.

Med mindre 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 12½ %.

*Ad d)*

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 decentralt på grundlag af de funktioner den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o.l., jf. aftale om konvertering til årligt ulempetillæg.

**Bemærkning:**

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 aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Til inspiration for fastsættelsen af kriterier for funktionsløn kan den i bilag 2 nævnte liste anvendes.

**FOA-bemærkning:**

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant/lokalafdeling (forhåndsaftaler), hvilke funktioner der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der varetager funktionen uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

## **§ 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*

- a) **[O.05]**Efter 4 års ansættelsesanciennitet som dagplejer i kommunen ydes der et kvalifikationstillæg svarende til 2 løntrin svarende til løntrin 17 (pr. 1. april 2006 løntrin 18). Tillægget beregnes på tilsvarende måde som efter § 6, stk. 2, jf. § 2, stk. 1. og stk. 2. **[O.05]**
- b) **[O.05]**Efter 6 års ansættelsesanciennitet som dagplejer i kommunen ydes der et kvalifikationstillæg svarende til 3 løntrin svarende til løntrin 18 (pr. 1. april 2006

løntrin 19). Beregningen sker på samme måde som anført under a). [O.05]

- c) [O.05] Til ansatte, der har gennemført Pædagogisk Grunduddannelse ydes et kvalifikationsstillæg årligt på kr. 10.600 (31. marts 2000-niveau), (pr. 1. april 2006 kr. 16.350 (31. marts 2000-niveau)), for deltidsansatte beregnes tillægget forholdsmæssigt. [O.05]

**FOA-bemærkning:**

De aktuelle løntrin og tillæg findes i Lønmagasinet på [www.foa.dk](http://www.foa.dk).

*Stk. 3*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg, eller ved oprykning til højere løntrin.

**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 aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan den i bilag 2 nævnte liste anvendes.

**§ 9. 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.

**§ 10 Funktionærlov**

For dagplejere gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 27. Opsigelse og § 28. Øvrige ansættelsesvilkår.

**Bemærkning:**

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tilagt 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.

**FOA-bemærkning:**

Se § 27 Opsigelse, hvor der som FOA-bemærkning er redegjort for funktionærlovens opsigelsesvarsler. Disse varsler anvendes – ud over ved egentlig opsigelse – hvis arbejdsgiver vil gennemføre ændringer i ansættelsesvilkår, som indebærer væsentlige forringelser for den ansatte (f.eks. lønnedgang).

**§ 11. Pension**

**Stk. 1 Gældende til den 31. marts 2006**

Kommunen opretter pensionsordning i Pen Sam Gruppen for:

1. **[O.05]** dagplejere, som
  - a) er fyldt 21 år og
  - b) har 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.**[O.05]**

2. **[O.05]** dagplejere, som

- a) er fyldt 25 år og
- b) har mindst 4 års beskæftigelse i kommuner og amter

**[O.05]** Det samlede pensionsbidrag udgør 12,60 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.**[O.05]**

Dagplejere, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, nr. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 1, nr. 2.

**FOA-bemærkning:**

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen idet visse gamle tillæg, der nu er indarbejdet i lønnen ikke er pensionsberettiget. Derfor kan man ikke ”bare” udregne pensionsbidraget som f.eks. 12,60 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA’s lønmagasin på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

**Stk. 2 Gældende fra 1. april 2006**

Kommunen opretter pensionsordning i Pen Sam Gruppen for:

1. **[O.05]** dagplejere, som
  - a) er fyldt 21 år og
  - b) har 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,85 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.**[O.05]**

*Stk. 3*

**[O.05]** For PGU elever etableres der efter endt elevtid og med virkning fra 1. april 2006 en pensionsordning på 12,85 %.**[O.05]**



*Stk. 4*

[O.05] Med virkning fra overenskomstens udsendelse gælder overenskomstens pensionsbestemmelser ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til. [O.05]

*Stk. 5*

Pensionsordningerne oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

**Bemærkning:**

For optjening af karenperioden se § 28, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Kommunen/amtet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

*Stk. 6*

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. bemærkning til § 7, stk. 3 og § 8, stk. 3.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

*Stk. 7*

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

*Stk. 8*

Pensionsbidraget indbetales til Pen Sam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum månedsvist bagud sammen med lønudbetalingen.

**FOA-bemærkning:**

Det er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for korrekt oprettelse af pensionsordning i Pen-Sam. Den ansatte skal selv sørge for eventuel nødvendig dokumentation for tidligere pensionsordning ved en ny ansættelse. Er du i tvivl om din pensionsordning så henvend dig i din afdeling eller i Pen-Sam.

**§ 12. ATP**

1. For dagplejere under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	74,55 kr.	149,10 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	49,70 kr.	99,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	24,85 kr.	49,70 kr.

2. Med virkning fra 1. januar 2006 forhøjes ATP satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

**Bemærkning:**

Når lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

### § 13. 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.

**FOA bemærkning:**

Den ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte dagplejere er 48 timer. I forbindelse med arbejdstidsnedsættelsen i 1987 skulle den ugentlige arbejdstid nedsættes til 47 timer. Det blev i stedet aftalt, at arbejdstiden blev fastsat til 48 timer og den sidste time anvendes til opsparing af 1/2 fridag pr. måned i alt 6 dages afspadsering årligt jfr. protokollat nr. 1.

*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 på ansættelsesmåden 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.

**FOA bemærkning:**

Fast planlagt overarbejde kan ikke pålægges, der kan dog indgås frivillig aftale mellem den enkelte dagplejer og dagplejeformidlingen om fast planlagt overarbejde.

*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.

**FOA bemærkning:**

Der skal udarbejdes en arbejdsplan/tjenesteplan med arbejdstidens fordeling på den enkelte dag i ugen.

Såfremt dagplejeren skal have en ny arbejdsplan/tjenesteplan, skal dette meddeles senest om fredagen inden arbejdstids ophør, for at kunne have virkning fra om mandagen.

Dette gælder også hvis der er aftalt fast planlagt overarbejde der skal ophører.

**§ 14. 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.

**FOA bemærkning:**

Det enkelte deltidsbarn kan kun anvende 32 timer indenfor arbejdstiden på 36 timer.

*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.

**FOA bemærkning:**

Der skal udarbejdes en arbejdsplan/tjenesteplan med arbejdstidens fordeling på de enkelte dage i ugen.

Såfremt dagplejeren skal have en ny arbejdsplan/tjenesteplan skal dette meddeles senest om fredagen inden arbejdstids ophør, for at kunne have virkning fra om mandagen.

**§ 15. 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 godtgørelse for de

omlagte timer på kr. kr. 29,36 (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.

**FOA bemærkninger:**

Det er kun kommunen, der kan meddele, at den enkelte dagplejers arbejdstid bliver omlagt. En sådan ændring skal varsles forud for ændringen af arbejdstidens påbegyndelse. Der kan ikke ændres med tilbagevirkende kraft.

Hverken dagplejeren selv eller forældrene kan omlægge timer. Dagplejeren skal senest umiddelbart forud for ændringen af arbejdstiden have meddelelse herom. Omlagte timer kan kun foretages inden for den samme dag, der kan altså ikke omlægges timer fra eksempelvis mandag til fredag.

Hvis dagplejeren ikke senest 2 arbejdsdage før timerne skal omlægges, har fået meddelelse om ændringen, skal der udbetales en godtgørelse for de omlagte timer, som beregnes pr. påbegyndte halve time.

## § 16. Overarbejde

*Stk. 1*

Som overarbejde betragtes tjeneste, der overstiger den ugentlige arbejdstid eller en daglig arbejdstid på 11 timer.

*Stk. 2*

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

**FOA Bemærkning:**

Såfremt en dagplejer (frivilligt) har aftalt fast planlagt overarbejde, skal der honoreres herfor, selv om børnene en dag kommer senere, bliver afhentet tidligere end aftalt eller er fraværende.

Hvis der ikke mere er brug for fast planlagt overarbejde, ophører honoreringen for overarbejde efter reglerne om ændring af arbejdsplanen jf. § 13. stk. 5.

En dagplejer er forpligtet til at modtage et barn i dispositionspleje i det tidsrum, kommunen har meddelt, at barnet skal være i dispositionspleje, også selv om den daglige/ugentlige planlagte arbejdstid eventuelt overskrides. Børn i dispositionspleje bør forsøges placeret således, at arbejdstiden hos den enkelte dagplejer ikke overskrides.

Overarbejde i forbindelse med længerevarende dispositionspleje, der kan planlægges, som for eksempel dispositionspleje i forbindelse med orlov, ferie og lignende er overenskomstens parter enige om, at dette som udgangspunkt skal aftales.

*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.

**FOA bemærkning:**

Tilfældigt overarbejde kan for eksempel forekomme, når et barn blive afhentet 10 mi-

nutter efter, at dagplejerens planlagte arbejdstid er ophørt. Dette honoreres med ½ times overarbejde pr. dag.

Hvis en dagplejers planlagte arbejdstid overskrides, fordi der er placeret et barn i dispositionsspleje hos dagplejeren som først afhentes efter den planlagte arbejdstid er ophørt, betragtes dette som tilfældig overskridelse af den daglige arbejdstid når der er tale om kortere perioder. Længere perioder se under stk. 2.

#### *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.

#### **FOA bemærkning:**

Alt overarbejde ud over 48 timer pr. uge skal afvikles med erstatningsfrihed.

For hver time der arbejdes over ydes et tillæg på 50 % = 1 ½ time pr. time.

Kommunalbestyrelsen kan beslutte at tillægget på 50 % udbetales.

Det er FOAs opfattelse at overarbejde afvikles i hele eller halve dage. Undtagelse herfor er alene de situationer, hvor dagplejeren inden for optjenings/afviklingsperioden optjener færre timer til afspadsering end ½ dag. Disse resttimer afvikles samlet.

#### *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 godtgørelse med betaling. Betalingen udgør 1/1924 af nettoårslønnen efter §§ 5-8, dog undtaget § 7, stk. 2 litra 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

#### **FOA bemærkning:**

Kommunalbestyrelsen kan beslutte, at overarbejdstimer, der ikke overskrider 48 timer, kan udbetales. Eksempler herpå kan være:

- Arbejdstimer efter kl. 12.00 på Grundlovsdag

- I de tilfælde hvor en dagplejer frivilligt har aftalt, at en dag om ugen tilrettelægges med 12 arbejdstimer og en anden dag med færre timer, så den samlede arbejdstid er 48 timer, er den 12 time alligevel overarbejde.

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. § 21.

**Bemærkning:**

Såfremt der ydes overarbejdsbetaling fordi den daglige arbejdstid overskrider 11 timer, jf. § 13, medregnes denne overskridelse ikke ved opgørelsen af den ugentlige arbejdstid.

## § 17. 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, litra a, pr. time beregnet pr. påbegyndt halve time. Arbejde udover 48 timer godtgøres som overarbejde.

**Bemærkning:**

Det bemærkes, jf. § 2 stk. 1, litra B, 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.

## § 18. Overskridelse af plejetiden, fuldtidsansatte

Dagplejere, ansat med ansættelsesmåden 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, litra a. Betalingen ydes med halvdelen pr. påbegyndt halve time.

Betalingen kan ikke ydes for timer, der efter § 16 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.

**FOA bemærkning:**

Et deltidsbarn har eksempelvis en ugeplan (meddelt plejetid) hvor barnet skal være i dagpleje mandag, torsdag, og fredag fra kl. 08.00 til kl. 16.30. Når sønehelligdage falder på de dage som barnet skal i dagpleje, kan timerne ikke flyt-

tes til en anden dag uden at der skal betales for overskridelse af de 32 timer. Skærtorsdag og Langfredag falder

De meddelte plejetider som eksempelvis er barnet normalt skal bruge på den enkelte dag medregnes på helligdage og grundlovsdagen efter kl. 12.00. Disse timer kan ikke flyttes fra helligdage til en anden hverdag uden at det får konsekvens med yderligere betaling

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.

## § 19. 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 tillæg på kr. 13,52 (31. marts 2000-niveau). Tillægget ydes med halvdelen pr. påbegyndt halve time. Tillægget kan ydes samtidig med overtidsbetaling.

## § 20. Aftenarrangementer

### *Stk. 1*

For deltagelse i de under § 3, stk. 7 nævnte aftenarrangementer ydes der for hvert arrangement ½ dags frihed.

### *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 15. (Pr. 1. april 2006 løntrin 16).

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 §§ 13 og 14 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 forskudttid, jf. § 19. Tillægget ydes med halvdelen pr. påbegyndt halve time.

## § 21. 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 overtidsbetaling samtidig med timebetaling i henhold til stk. 2 og 3.

### *Stk. 2*

For følgende plejetimer betales pr. time/pr. barn et 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 vederlag pr. time/pr. barn. Vederlaget udgør kr. 8,11 (31. marts 2000-niveau).

### *Stk. 4*

For følgende plejetimer betales pr. time/pr. barn et tillæg af samme størrelse som for pleje i forskudt tid. Jf. § 19.

- 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:

## **§ 22. 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 § 21, stk. 2. For tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12.00 betales sædvanlig betaling for overarbejde, jf. § 16.

### **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.

## **§ 23. Barns 1. sygedag**

### *Stk. 1*

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første 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 bar-



nets alder og sygdommens karakter.

**FOA-bemærkning:**

Udgangspunktet ved anvendelsen af denne regel er barnets tarv og hvorvidt barnet faktisk har ophold hos den ansatte. Det er hensynet til barnet, der er afgørende for, om man har ret til at være fraværende. Folkeregisteradressen kan ikke alene anvendes som grundlag, idet f.eks. skilsmissebørn kun kan have folkeregisteradresse hos en af parterne. Retten kan heller ikke alene tillægges biologiske forældre. Har et barn ophold hos en ansat, f.eks. hos såkaldte ”papforældre”, kan man som udgangspunkt benytte sig af muligheden. Her er det dog normalt en forudsætning, at arbejdsgiver ved at et barn har ophold hos den ansatte.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

**FOA bemærkning:**

Friheden er beregnet til at klarlægge, hvordan arbejdet kan planlægges næste dag. Dette betyder ikke, at barnet ikke kan være i hjemmet.

**§ 24. 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.

**FOA bemærkning:**

Denne bestemmelse giver ret til tilbagekomst til en tilsvarende stilling.

**§ 25. 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.

**FOA bemærkning:**

I forbindelse med kursusvirksomhed oppebærer dagplejere sædvanlig løn.

## § 26. A-kassemedlemskab

Der antages fortrinsvis medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse

## § 27. 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.

### FOA bemærkning:

Funktionærlovens opsigelsesvarsler:

Opsigelse fra arbejdsgiverens side skal ske med mindst

### Ansættelsestid:

1. Indtil 3 måneder ansættelse (prøvetiden)
2. Fra 3 måneder til 6 måneders ansættelse
3. Fra 6 måneder til 3 års ansættelse
4. Fra 3 til 6 års ansættelse
5. Fra 6 til 9 års ansættelse
6. Over 9 års ansættelse

### Opsigelsesvarsel:

- 14 dages varsel
- 1 måneds varsel
- 3 måneders varsel
- 4 måneders varsel
- 5 måneders varsel
- 6 måneders varsel

Efter prøvetiden sker fratrædelsen ved en måneds udgang.

I prøvetiden kan den ansatte opsiges sin stilling uden varsel.

Opsigelse fra den ansattes side, skal efter prøvetidens udløb ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang.

Det er ancienniteten på fratrædelsestidspunktet og ikke opsigelsestidspunktet, der er afgørende for opsigelsesvarslets længde. Den ansatte skal kunne nå at fratræde med det for en ansættelsesperiode givne varsel inden periodens udløb ellers vil vedkommende have krav på længere varsel.

Det betyder i praksis at opsigelserne senest skal afgives som følge:

### Ansættelsestid:

Fra 0 til og med 2 ½ måned

### Opsigelsesvarsel:

14 dage

Fra 3 til og med 5 måneder	1 måned
Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder	3 måneder
Fra 2 år og 10 måneder til og med 5 år og 8 måneder	4 måneder
Fra 5 år og 9 måneder til og med 8 år og 7 måneder	5 måneder
Fra 8 år og 8 måneder og herefter	6 måneder

#### *Stk. 3*

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til forbundet ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

#### *Stk. 4*

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes forbundet 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 følge af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til:

FOA - Fag og Arbejde  
Staunings Plads 1-3  
1790 København V

#### **Bemærkning:**

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

#### *Stk. 5*

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold. Forbundet 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 forbundet 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 vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

#### *Stk. 7*

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af forbundet og 2 medlemmer udpeges af overenskomstens arbejdsgiverpart. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at

udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

#### *Stk. 8*

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

### **§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår**

#### **FOA bemærkning:**

Udover denne overenskomst, er man som ansat omfattet af en række andre aftaler, der også gælder for en række andre personalegrupper på det kommunale område. Disse aftaler er oplistet i denne paragraf. Det er under omtalen af de enkelte aftaler anført, hvor man kan finde hele aftalen.

Selve protokollatet om generelle ansættelsesvilkår kan findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

#### 1. [O.05] Ansættelsesbreve [O.05]

#### **FOA bemærkning:**

Hvis man er ansat i minimum 1 måned og har haft en gennemsnitlig arbejdstid på minimum 8 timer ugentligt har man krav på at få udleveret et ansættelsesbrev. Forbundet anbefaler, at det af ansættelsesbrevet fremgår, om der er tale om specielt aftale arbejdstidsforhold (fx fast tjeneste i aften- og/eller natperiode). Som (amts)kommunalt ansat har man krav på et ansættelsesbrev ved ansættelsen og hvis ikke arbejdsgiver overholder dette, kan man rejse krav overfor den lokale arbejdsgiver, men aftalen giver ikke den ansatte mulighed for godtgørelse. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i kommuner og amter. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i aktiveringsordninger, omfattes af aftalen. KTO-aftalen om ansættelsesbreve findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

#### 2. [O.05] Lønninger [O.05]

#### **FOA bemærkning:**

Den lønaftale, der henvises til her, beskriver opbygningen af det lønsystem, som stort set alle løntrinlønnede i det kommunale område er omfattet af. De grundlæggende elementer heri er et system med i alt 55 løntrin. Det er disse løntrin, der henvises til i de enkelte overenskomsters lønbestemmelser. I aftalen beskrives også reguleringsordningen, som medfører, at lønudviklingen på det kommunale område i overenskomstperio-

den er i balance med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

#### 4. Resultatløn

##### **FOA-bemærkning:**

Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads.

En aftale om resultatløn skal ses som et supplement til medarbejderens løn og anvendes til at opnå nogle præcist afgrænsede mål. Hvis man ønsker flere oplysninger om resultatløn kan man tale med tillidsrepræsentanten om indgåelse og indhold i en eventuel aftale om resultatløn. Aftalen om resultatløn findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

#### 5. Beskæftigelsesanciennitet

##### **FOA-bemærkning:**

I nogle lønsystemer tillægges erfaring fra tidligere beskæftigelse betydning i form af tillæg til grundlønnen eller placering på et højere løntrin. Aftalen om beskæftigelsesanciennitet indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse.

Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

#### 7. Lønberegning/lønfradrag

##### **FOA-bemærkning:**

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratræden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelsen om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefri. Aftalen om lønberegning og lønfradrag findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

#### 9. Supplerende pension

##### **FOA Bemærkning:**

Rammeaftale om supplerende pension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte. Der kan indgås aftale om indbetaling af nærmere faste tillæg eller, at pensionsindbetalingen udgør et fast årligt grundbeløb. Der kan indgås aftaler om supplerende pension på både centralt og lokalt niveau.

#### 10. [O.05] Opsamlingsordningen [O.05]

##### **FOA-bemærkning:**

Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen) omfatter medarbejdere ansat i kommuner og amter, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede, og som ikke er omfattet af en af de pensionsordninger, der er af-

talt mellem de enkelte forbund og arbejdsgiverparterne for kommuner og amter, jf. den enkelte overenskomst.

Der er udarbejdet et fortolkningsbidrag, som gælder for samtlige ansatte, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede.

#### 11. [O.05] Gruppeliv [O.05]

##### **FOA-bemærkning:**

Aftale om gruppeliv omfatter tjenestemænd og visse andre ansatte, der typisk er fyldt 18 år og som har mindst 8 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse. Retten til at blive omfattet af aftalen indtræder efter 6 måneders uafbrudt ansættelse i en kommune/amt. For at blive omfattet af gruppelivsaftalen er det endvidere en forudsætning:

- a. at der ikke indbetales bidrag til en pensionsordning, eller
- b. at der indbetales bidrag til en ikke fuldt udbygget pensionsordning, hvor det samlede bidrag er under 8,22% af den pensionsgivende løn.

Gruppelivsforsikringen bortfalder bl.a. ved fratrædelse og ved overgang til en fuldt udbygget pensionsordning, hvortil kommunen/amtet yder tilskud. Aftalen om gruppelevsforsikring findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

#### 12. Tilrettelæggelse af arbejdstid

##### **FOA-bemærkning:**

Aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

#### 13. Decentrale arbejdstidsaftaler

##### **FOA-bemærkning:**

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der lokalt kan indgå aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de lokale arbejdstidsaftaler og bør indeholde en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

#### 14. Deltidsarbejde

##### **FOA-bemærkning:**

Formålet med rammeaftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen eller amtet og lønmodtagerne.

Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 15. Tidsbegrænset ansættelse

### **Bemærkning:**

Som nævnt i bemærkningen til § 2 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 hensigtsmæssigt at ansætte dagplejere midlertidigt. Det vil dog være en forudsætning 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, f.eks. en beslutning om reduktion i dagplejerens børnetal på et givet tidspunkt, som følge af en samtidig udvidelse af antallet af daginstitutionspladser eller en beslutning om en midlertidig opnormering af børnetallet. Det anbefales, at spørgsmål om midlertidig ansættelse af dagplejere forudgående drøftes med tillidsrepræsentanten eller den lokale afdeling af FOA - Fag og Arbejde.

### **FOA-bemærkning:**

Formålet med rammeaftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 17. Konvertering af ulempetillæg

### **FOA-bemærkning:**

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Der skal indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner. For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, indgår det aftalte årlige ulempetillæg i lønnen ved fravær som følge af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

## 19. Ferie

### **FOA-bemærkning:**

Ferieaftalen indgået mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter indeholder regler for ansatte i kommuner og amter om ferie (planlægning, afvikling, betaling m.v.)

Fuldtidsbeskæftigede optjener 18,5 ferietimer pr. måned, hvilket svarer til 222 ferietimer eller 6 ugers ferie pr. år. Dagplejere har en egentlig arbejdstid på 48 timer, derfor optjenes der 24 ferietimer pr. måned, svarende til 288 ferietimer eller 6 ugers ferie pr. år.

(optjeningsår er fra 1. januar til 31. december og ferieåret løber fra 1. maj til 30. april). Optjening og afholdelse af ferie sker altid i forhold til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad.

Fastlæggelse af ferieafholdelsen sker som hovedregel efter drøftelse mellem den ansatte og arbejdsgiveren. 3 af ferieugerne (hovedferien) skal som udgangspunkt holdes samlet i perioden 1. maj – 30. september (ferieperioden). Med mindre andet er aftalt skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af hovedferien med 3 måneders varsel. Herudover skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af restferien (2 uger) med 1 måneds varsel til afholdelse i perioden 1. oktober – 30. april. Den sidste ferieuge afholdes eller udbetales efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Månedslønnede holder som hovedregel optjent ferie med den sædvanlige løn på ferietidspunktet. Månedslønnede får herudover hvert år omkring den 1. maj udbetalt en særlig feriegodtgørelse.

Som timelønnet har man ikke ret til at holde ferie med løn, men oppebærer i stedet for en feriegodtgørelse på 12½ pct. Ferieaftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 20. [O.05]Barsel mv.[O.05]

### **FOA-bemærkning:**

Regler om graviditet og barsel indgår i Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Denne aftale indeholder også regler om fravær, orlov og løn i forbindelse med adoption og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager.

De gældende regler om barsel indebærer, at der før fødslen gælder en lang række særlige varsler for, hvornår der skal gives arbejdsgiveren besked om, på hvilken måde og i hvilket omfang moderen og/eller faderen ønsker at udøve sine rettigheder i henhold til gældende regler om barsel. Den ansatte skal give arbejdsgiveren meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig skal den kvindelige meddele, om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, samt hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov. En moder der anvender sin ret til fravær i indtil 14 uger efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

En ansat der er gravid har ret til løn under fravær til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

Før fødslen har den gravide ansat ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uge til fødslen.

Efter fødslen har kvinden ret til 14 ugers orlov. Kvinden kan fortsætte orloven i yderligere 10 uger, således at hendes samlede orlov efter fødslen bliver på i alt 24 uger med sædvanlig løn.

Faderen har ret til at holde 2 ugers orlov samtidig med moderen indtil de første 14 uger efter fødslen. Derudover er der med virkning fra 1. april 1998 indført en ret til 2 ugers udvidet fædreorlov efter fødslen. Det er kun faderen, der har denne ret - den kan ikke overføres til moderen. Benytter faderen den udvidet fædreorlov fraregnes det i retten til orlov på dagpenge.



Efter de 24 ugers barsels – og forældreorlov med fuld løn har forældrene ret til yderligere 22 ugers orlov med dagpenge.

Forældrene kan også vælge at dele orloven, hvis de har lyst/mulighed for det, således at orloven i alt bliver op til 84 uger. Dog har forældrene ikke ret til dagpenge i de sidste 32 uger. Ved adoption er de forældre, der adopterer, stort set omfattet af de samme regler, som gælder under barselorlov. Kontakt derfor din tillidsrepræsentant eller lokal afdeling for yderligere spørgsmål i forbindelse med adoption.

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

## 21. Tjenestefrihed uden løn

### **FOA-bemærkning:**

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen. Aftalen om tjenestefrihed uden løn findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 22. Seniorpolitik

### **FOA-bemærkning:**

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken og giver mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen er grundlaget for aftale om vilkårene for de konkrete ordninger, som aftales mellem de lokale parter. Aftalen om seniorpolitik findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 23. Befordringsgodtgørelse

### **FOA-bemærkning:**

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde. Aftalen om befordringsgodtgørelse findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 23A. Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse (KBH: Kommune)

### **FOA-bemærkning:**

Aftale om tjenesterejser indeholder bestemmelser om godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser til måltider, overnatning, transportudgifter, herunder godkendelse af og godt-

gørelse for benyttelse af eget transportmiddel, den høje og lave sats for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og satser ved anvendelse af egen knallert eller cykel. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

#### 24. [O.05]Kompetenceudvikling

I tilknytning til aftale om kompetenceudvikling indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO er aftalt følgende:

”Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanterne FOA – Fag og Arbejde i en fælles drøftelse med lederen i dagplejen drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jfr. Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg §2, stk. 2.)

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved fornyet lokal drøftelse.”[O.05]

#### **FOA-bemærkning:**

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle. Der er på enkelte overenskomstområder aftalt yderligere bestemmelser om kompetenceudvikling. Aftalen om kompetenceudvikling findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

#### 25. Socialt kapitel

[O.05]Dagplejere er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 4.[O.05]

#### **FOA-bemærkning:**

Rameaftale om socialt kapitel. (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i: Aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob og jobtræning mv.) indeholder bestemmelser om medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer. I henhold til protokollat 3 kan personer, som ved ansættelse i fleksjob allerede er omfattet af en pensionsordning, der er oprettet som led i et ansættelsesforhold, få pensionsbidrag indbetalt til den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetaling til. Aftalen om socialt kapital findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

#### 26. Virksomhedsoverenskomster

**FOA-bemærkning:**

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster giver mulighed for, at de lokale parter kan aftale at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område. Desuden er formålet at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsernes ønsker og behov. Aftalen indeholder bestemmelser om de elementer, virksomhedsoverenskomsten skal indeholde, bestemmelser om hvilke af de centrale aftaler, der helt eller delvist kan fraviges samt hvilke centrale aftaler, der ikke kan fraviges. Aftalen om virksomhedsoverenskomster findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

27. [O.05]Retstviftaftalen[O.05]

**FOA-bemærkning:**

Retstviftaftalen mellem de (amts-)kommunale arbejdsgivere og KTO indeholder regler for behandling af uenigheder om forståelsen af indgåede aftaler. Retstviftaftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

28. [O.05]SU og Tillidsrepræsentanter[O.05]

**FOA-bemærkning:**

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 29. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser m.v., særlige afskedigelsesbetingelser, oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg.

Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

29. [O.05]MED og Tillidsrepræsentanter[O.05]

**Bemærkning til nr. 28 og 29:**

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

**FOA-bemærkning:**

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse giver mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Rammeaftalen og den lokale MED-aftale erstatter aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rammeaftalen giver i relation til medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål (amts)kommunen har fastlagt for serviceydelse og arbejdsformen. Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er efter nærmere fastsatte regler mulig-

hed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

Der er udarbejdet en MED-håndbog, der findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

### 30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

#### **FOA-bemærkning:**

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Socialt kapitel, jf. pkt. 25
- Kompetenceudvikling, jf. pkt. 24

Det øverste medindflydelse- og medbestemmelsesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel med udgangspunkt i følgende aftaler:

- Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 22
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt. 18
- Aftale om resultatløns, jf. pkt. 4
- Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Aftalerne findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

### 31. [O.05]Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg[O.05]

#### **FOA-bemærkning:**

Formålet med aftalen om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg (MTSU aftalen) er, at samarbejdssystemerne tilpasses omstillingsprocessen frem til 1.januar 2007, hvor kommunalreformen træder i kraft. Aftalen supplerer de gældende SU/MED regler. Aftalen regulerer samarbejdet på tværs af kommuner og på tværs af amter samt amter og H:S. Ifølge aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionssorlov skal udformningen af kommunens udligningsordning drøftes i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, inden ordningen træder i kraft den 1. januar 2007. For kommuner, der lægges sammen, skal drøftelsen ske i det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg. Desuden skal væsentlige ændringer drøftes på ny. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk). Nærmere information om kommunalreformen findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk).

### 32. [O.05]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger[O.05]

#### **Bemærkning:**

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

#### **FOA-bemærkning:**

På (amts)kommuneplan skal der til brug for de lokale lønforhandlinger fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale mindst en gang om året. Det Fælleskommunale Løndatakontor udarbejder de landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## Kapitel 3. PGU Meritforløb

### § 29. Godtgørelse

#### *Stk. 1*

Bestemmelsen gælder for dagplejere,

- der er optaget og påbegyndt merituddannelsen til PGU, jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 851 af 24. september 1996 om den grundlæggende pædagogiske uddannelse til pædagogmedhjælper, dagplejer og omsorgsmedhjælper m.v., jf. kapitel 3, §§ 14-16 i bekendtgørelsen og
- som er berettiget til godtgørelse i henhold til bekendtgørelse nr. 1481 af 23. december 2004 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

I forbindelse med indgåelse af aftale om merituddannelse, drøftes vilkår for tilbagevenden ved eventuel afbrydelse af uddannelsen med den ansatte.

#### *Stk. 2*

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

**[O.05]**Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad. Lønnen udgør pr. uge kr. 4.171,39.**[O.05]**

Lønnen er ikke-pensionsgivende og reguleres ikke.

Overenskomstens parter aftaler henholdsvis pr. 1. april 2006 og 1. april 2007 nye satser for løn for dagplejere der gennemgår merituddannelsen.

#### *Stk. 3*

**[O.05]**Med virkning fra 1. april 2006 bevarer dagplejere under merituddannelsen deres hidtidige pensionsbidrag opnået forud for uddannelsens påbegyndelse.**[O.05]**

#### *Stk. 4*

Såfremt dagplejeren er berettiget til løn under afholdelse af ferie i uddannelsesperioden ydes den løn, der udbetales under uddannelsen.

#### *Stk. 5*

Efter bestået PGU-merituddannelse efter den i stk. 1 nævnte bekendtgørelse, vil en dagplejer ved umiddelbar tilbagevenden til samme kommune, som dagplejeren var ansat i under merituddannelsen, være berettiget til at få uddannelsesperioden medregnet i beskæftigelsesanciennitet.

## **Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse**

### **§ 30. Ikrafttræden og opsigelse**

#### *Stk. 1*

Overenskomsten har virkning fra den 1. april 2005.

#### *Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2008.

#### *Stk. 3*

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 18. juli 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For

Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

Helle Asmussen

For

Frederiksberg Kommune

Lisbeth Haagensen

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ruth Nielsen

## **Protokollat nr. 1 - Arbejdstidsnedsættelsen pr. 1. januar 1987**

### **§ 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 opspares først fra den følgende kalendermåned.
4. Ved fratræden på en anden dato end den sidste i en måned opspares 1/2 fridag for den pågældende måned.

### **§ 2. Afvikling af fridage**

Opsparede 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, f.eks. 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 opsparede 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.

#### **FOA bemærkning:**

Kommunen kan ikke pålægge dagplejere at afvikle afspadsring der ikke er optjent, således at de kommer til at skylde kommunen arbejdstid, eksempelvis kan en dagplejer ikke pålægges, at afspadsrer den 24. december og den 31. december, hvis der ikke er opsparat afspadsring.

Manglende opsparing kan eksempelvis forekomme ved nyansættelser, barsel eller langtidssygd.

### **§ 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 opsparet i perioden 1. januar - 30. juni skal være afholdt senest 31. december.  
Fridage opsparet i perioden 1. juli 31. december skal være afholdt senest 30. juni næste år.

##### *Stk. 2*

Såfremt fridagene ikke er afholdt inden fristernes udløb, ydes der for hver tilgodehavende fridag betaling svarende til 7,4 timelønninger. Timelønnen beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen efter §§ 5-8, dog undtaget § 7, stk. 2, litra 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. Ikrafttræden**

Protokollatet træder i kraft den 1. april 2005.

København, den 18. juli 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For

Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

Helle Asmussen

For

Frederiksberg Kommune

Lisbeth Haagensen

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ruth Nielsen



## Protokollat nr. 2 - Om løn- og ansættelsesvilkår for PGU-elever

### § 1. Område

Dette protokollat omfatter elever under den pædagogiske grunduddannelse, jf. Lov nr. 343 af 16. maj 2001 om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser.

### § 2. Løn

*Stk. 1*

[O.05] Der udbetales til eleven en løn, som udgør følgende pr. måned (31. marts 2000-niveau):

	1. år	2. år
Under 18 år	kr. 6.001,18	kr. 6.001,18
over 18 år (fra den 1. i den efterfølgende måned)	kr. 7.697,85	kr. 8.194,67

Med virkning fra 1. april 2006 udbetales til eleven en løn, som udgør følgende pr. måned (31. marts 2000 niveau):

	1. år	2. år
Under 18 år	kr. 6.101,18	kr. 6.101,18
over 18 år (fra den 1. i den efterfølgende måned)	kr. 7.797,85	kr. 8.294,67

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikkens særlige beliggenhed (f.eks. i aften- og natperioden). [O.05]

*Stk. 2.*

Lønnen procentreguleres som anført i de til enhver tid gældende aftaler/vedtægter om tjenestemandslønninger indenfor de (amts)kommunale forhandlingsorganers områder.

*Stk. 3*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 4*

Påbegyndes uddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

$$\frac{\text{Løn pr. md.} \times (\text{antal kalenderdage, der vedr. udd. i den aktuelle kalendermåned})}{\text{antal kalenderdage i den aktuelle måned}}$$

### § 3. Ansættelsesbrev

Aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder.

**Bemærkning:**

Elevektrakten udgør ansættelsesbrevet.

### § 4. Arbejdstid under praktik

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

**Bemærkning:**

Det forudsættes, at parterne ved praktikkens start har forholdt sig til praktikkens nærmere forløb.

**§ 5. Ferie**

*Stk. 1*

Ferie afholdes i videst muligt omfang uden for praktikperioden.

*Stk. 2*

Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

**§ 6. Sygdom og barns 1. sygedag**

De for dagplejere på praktikstedet gældende regler vedrørende løn under sygdom og barns 1. sygedag finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

**§ 7. Befordring, time- og dagpenge under praktik**

De på praktikstedet gældende regler om godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel og time- og dagpenge under tjenesterejser finder tilsvarende anvendelse for praktikanter omfattet af dette protokollat.

**§ 8. Opsigelse**

*Stk. 1*

Elever kan inden for de første tre måneder opsiges med 14 dages varsel og kan opsiges deres stilling med samme varsel. I resten af elevtiden kan de opsiges med en måneds varsel til den 1. i en måned og kan opsiges deres stilling med samme varsel.

*Stk. 2*

Ved elevtidens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

København, den 18. juli 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For

Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

Helle Asmussen

For

Frederiksberg Kommune

Lisbeth Haagensen

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ruth Nielsen

## **Protokollat nr. 3 - Gæstedagplejehuse**

Protokollatet omfatter gæstedagplejere, der ansættes i gæstedagplejehuse uden for eget hjem til at modtage børn i dispositionspleje. 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.

### **§ 1. Område**

*Stk. 1*

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

#### **Bemærkning:**

Såfremt der i gæstedagplejehuse ansættes gæstedagplejere med en pædagogisk uddannelse, finder "Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger" anvendelse, idet "pædagogisk uddannelse" defineres som i denne overenskomst. Overenskomsten findes i KL's Løn og Personale, afsnit 60.31.

*Stk. 2*

Gæstedagplejere ansat i gæstedagplejehuse er omfattet af nedennævnte bestemmelser.

### **§ 2. Løn**

*Stk. 1*

Overenskomstens § 5 om løn finder anvendelse.

*Stk. 2*

Grundlønnen er løntrin 15.

Med virkning fra 1. april 2006 ændres grundlønnen til løntrin 16.

*Stk. 3*

Overenskomstens § 7, stk. 1, stk. 2 punkt d samt stk. 3 (funktionsløn) finder anvendelse. Overenskomstens § 8 (kvalifikationsløn) finder anvendelse.

*Stk. 4*

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

#### **FOA-bemærkning:**

Deltidsansattes løn kan udregnes således:

Månedsløn x ugentlig arbejdstid = månedsløn på deltid

Denne beregningsmetode gælder også i forhold til faste tillæg til lønnen medmindre det lokalt er aftalt, at tillæg ydes med fuldt beløb også til deltidsbeskæftigede.

### § 3. Arbejdstid

#### *Stk. 1*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsbeskæftiget gæstedagplejer ansat i gæstedagplejehuse 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*

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

#### **FOA bemærkning:**

I tilfælde af at der forekommer overarbejde skal kommunen og den lokale afdeling indgå aftale om honorering.

#### *Stk. 4*

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 af-tenarrangementer i indtil 4 gange årligt.

### § 5. Arbejdsinstruks

#### *Stk. 1*

Gæstedagplejeren skal drage omsorg for barnets pasning og pleje, så længe barnet opholder sig i gæstedagplejehuset.

#### *Stk. 2*

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

*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, (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 gennemsnitlig antal timer pr. uge.

## **§ 7. Overgangsbestemmelser**

Før ansatte, der omfattes af dette protokollat, og som ved dets ikrafttræden 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:

1. § 10. Funktionærlov
2. § 11. Pension
3. § 12. ATP
4. § 23. Barns 1. sygedag
5. § 24. Tjenestefrihed
6. § 25. Udgifter til deltagelse i kursus
7. § 27 Opsigelse
8. § 28 Øvrige ansættelsesvilkår, dog undtaget de i bestemmelsen anførte bemærkninger
9. § 29 Godtgørelse PGU meritforløb

Protokollat nr. 2 om løn og ansættelsesvilkår for PGU elever finder anvendelse.

København, den 18. juli 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For

Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

Helle Asmussen

For

Frederiksberg Kommune

Lisbeth Haagensen

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ruth Nielsen

## **Protokollat nr. 4 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob**

[O.05] Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

### *Stk. 1*

For ansatte i fleksjob 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. [O.05]

København, den

For

KL

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For

Københavns Kommune

Jan Tønners

Helle Asmussen



For  
Frederiksberg Kommune  
Lis Frank

For  
FOA – Fag og Arbejde  
Dennis Kristensen

## **Bilag 1 - Retningslinier i forbindelse med PGU-elevs ferie**

PGU-elever er omfattet af Lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, nr. 343 af 16. maj 2001 med senere ændringer.

PGU-elever er omfattet af ferieaftalen. Under elevtiden gælder bl.a. ferieaftalens §§ 8 og 9.

Under elevtiden gælder bl.a. ferieaftalens §§ 6 og 7, mens §§ 15 og 16 ikke gælder.

Ved elevforholdets start indgås en elevkontrakt. I feriemæssig henseende betragtes umiddelbar overgang til en elevstilling fra en anden stilling som dagplejer som en nyansættelse, således at der afregnes med feriegodtgørelse på 12 1/2% i forhold til den forudgående ansættelse. Hvis PGU-eleven har været ansat som elev på indgangsåret, hvor der ikke ydes elevløn, vil den pågældende ikke have erhvervet ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Hvis PGU-eleven har haft beskæftigelse ved en anden arbejdsgiver, vil den pågældende elev have et feriekort/-giro el. lign. som vil angive ret til at holde et antal feriedage i ferieåret.

Når eleven afholder ferie på grundlag af feriegiro/kort eller ønsker helt eller delvis at supplere ferien foretages der løntræk..

Hvis PGU-eleven efter endt uddannelse umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet dagplejer ved samme ansættelsesmyndighed, får den pågældende ret til løn under efterfølgende afvikling af ferie, jf. § 17, stk. 1 i ferieaftalen, dog således at eventuelt resterende feriegodtgørelse forlods afvikles med løntræk som ved nyansættelse.

Hvis PGU-eleven efter endt uddannelse ikke umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet dagplejer, eller ansættes ved en anden ansættelsesmyndighed, skal der ske afregning med 12 1/2% feriegodtgørelse, jf. § 17, stk. 3 i ferieaftalen.

## Bilag 2

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

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

- **[O.05]** dagplejens åbningstider (ex. atypisk åbningstid, f.eks. aften-/natpleje, søndagspleje eller særlige dage mv.) **[O.05]**
- særlige arbejdsopgaver
- forsøgs- og udviklingsarbejde
- uddannelsesopgaver
- forældrebestyrelsesarbejde
- fremmedsprogede børn
- omsorgskrævende børn
- **[O.05]** dispositionspleje i en længere periode **[O.05]**
- 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 overlappe 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.