

Overenskomst

Pædagogisk personale ved
døgninstitutioner m.v., DR

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

SOCIALPÆDAGOGERNE
FOA – FAG OG ARBEJDE
FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F

AFTALE
vedrørende
arbejdstid og rådighedstjeneste for
pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE	4
§ 1. PERSONAFGRÆNSNING.....	4
KAPITEL 2. ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE.....	4
§ 2. GÆLDENDE AFTALER	4
§ 3. TJENESTETYPER.....	5
KAPITEL 3. PLANLÆGNING AF ARBEJDSSTIDEN	5
§ 4. NORMPERIODEN OG SØGNEHELLIGDAGE	5
§ 5. DAGLIG ARBEJDSSTID	7
§ 6. MØDEPLAN	7
§ 7. FRIDØGN.....	8
§ 8. PAUSER	9
§ 9. 1. MAJ, GRUNDLOVSDAG OG NYTÅRSAFTENSDAG	9
KAPITEL 4 VAGTTILLÆG	10
§ 10 VAGTTILLÆG.....	10
KAPITEL 5 ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER SAMT OVER- OG MERARBEJDE.....	12
§ 11. BETALING ELLER AFSPADSERING	12
§ 12. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER	13
§ 13. OVERARBEJDE.....	14
§ 14. DELTIDSANSATTES MERARBEJDE.....	15
§ 15. INDRAGELSE AF FRIDØGN.....	16
§ 16. FRIHEDSPERIODER PÅ 24 TIMER ELLER MERE	17
§ 17. ANDRE FRIHEDSPERIODER, DER IKKE ER OMFATTET AF § 4, STK. 4- 10, § 7, STK. 2-4, § 15 OG § 16.....	17

KAPITEL 6. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD	17
§ 18. RÅDIGHEDSTJENESTE FRA VAGTVÆRELSE.....	17
§ 19. RÅDIGHEDSTJENESTE FRA BOLIG.....	18
§ 20. TILKALD TIL EFFEKTIV TJENESTE	19
§ 21. DØGNVAGTER	19
§ 22. EKSTRA RÅDIGHEDSTJENESTE	20
KAPITEL 7. TIMELØNNEDE	20
§ 23. ARBEJDSSTID M.V.....	20
§ 24. FRIDØGN.....	21
§ 25. SØGNEHELLIGDAGE	21
§ 26. ANNULLERING AF AFTALT TJENESTE	21
KAPITEL 8. ØVRIGE BESTEMMELSER	22
§ 27. KONVERTERING TIL ÅRLIGT ULEMPETILLÆG.....	22
§ 28. PENSION	22
§ 29. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	22
PROTOKOLLAT NR. 1 - KLIENTLEDSAGELSE	24
PROTOKOLLAT NR. 2. - UNDERVISNING	25

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE

§ 1. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Aftalen omfatter personer omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til denne aftale, jf. dog stk. 2-3.

Stk. 2.

Husholdningsledere er ikke omfattet af bestemmelserne i kapitel 5 om rådighedstjeneste.

Stk. 3.

Ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, omfattes ikke af bestemmelserne i § 3, § 4, stk. 1-3, § 5-6, § 8, § 10 § 11, § 13 og (delvis) § 2.

KAPITEL 2. ARBEJDSTILRETTELÆGGELSE

§ 2. GÆLDENDE AFTALER

Ved tilrettelæggelse af arbejdet er der ud over denne arbejdstidsaftale andre regler, som regulerer arbejdstiden, herunder:

1. Lov om arbejdsmiljø, jf. §§ 50-58 (OK [11.10.01](#))
2. Beskæftigelsesministerens bekendtgørelse nr. 324 af den 23-05-2002 som ændret ved bekendtgørelse nr. 611 af den 25-06-2003 om hvileperioder og fridøgn mv. (OK [11.10.02](#))
3. Aftale af den 01-07-1981 om hviletid og fridøgn (OK [11.10.11](#).)
4. Aftale af den 15-06-1995 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (OK [11.05.0](#))
5. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsregler (OK [11.05.02](#))

BEMÆRKNINGER:

Rammeaftalen indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om regler for tjenestens og fridøgnes placering, varsling af overarbejde, merarbejde m.v. Sådanne lokale aftaler kan fravige eller supplere bestemmelser i denne aftale.

Ved anvendelse af rammeaftalen kan der lokalt aftales fravigelse af bestemmelsen i aftalens § 3, stk. 2 b, således at den normale ugentlige arbejdstid kan overstige 37 timer i gennemsnit over en periode.

De lokale parter opfordres til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler. Der er i denne aftale peget på områder, som det kan være særligt hensigtsmæssigt at optage lokale forhandlinger om.

Hvis ikke andet er anført gælder det, at lokale aftaler indgås mellem institutionerne og tillidsrepræsentanten eller organisationen.

§ 3. TJENESTETYPER

Tjenester kan tilrettelægges som:

- a) Normaltjeneste, dvs. en forud fastlagt tjeneste med effektivt arbejde, jf. § 5, stk. 1-2.
- b) Rådighedstjeneste fra vagtværelse, hvor den ansatte opholder sig på institutionen og kan tilkaldes til effektivt arbejde, jf. § 18 og § 20. Kan kun tilrettelægges i forlængelse af normaltjeneste.
- c) Rådighedstjeneste fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde på institutionen, jf. § 19 og § 20. Kan kun tilrettelægges i forlængelse af normaltjeneste.
- d) Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt) fra vagtværelse eller fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde, jf. § 21.

KAPITEL 3. PLANLÆGNING AF ARBEJDSSTIDEN

§ 4. NORMPERIODEN OG SØGNEHELLIGDAGE

Stk. 1.

Normperioden er 1 år, men kan ved lokal aftale fastsættes til en anden længde, dog minimum 4 uger.

BEMÆRKNINGER:

Normtimetallet findes ved at gange 37 timer med antallet af uger i normperioden, fratrukket 7,4 timer pr. søgnehelligdag i normperioden. For deltidsansatte foretages beregningen forholdsmæssigt. Vedrørende søgnehelligdage henvises i øvrigt til § 4, stk. 4-10.

Stk. 2.

En opgørelse over det præsterede antal timer foretages ved normperiodens afslutning.

Stk. 3.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er 37 timer.

BEMÆRKNINGER:

Ifølge Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (OK [11.05.0](#)), § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Stk. 4.

Der gives frihed af minimum 35 (32) timers varighed i forbindelse med søgnehelligdage, jf. dog stk. 7.

Stk. 5.

Når en søgnehelligdag falder på en skemalagt

- 1) arbejdsdag, hvor den ansatte ikke kan tildeles frihed,
- 2) fridøgnperiode, jf. § 7, stk. 2-4 og § 15 eller
- 3) frihedsperiode på 24 timer eller mere, jf. § 16, for fuldtidsansatte,

skal der ydes erstatningsfrihed på en anden skemalagt arbejdsdag, og af den i stk. 4 nævnte varighed.

Stk. 6.

Erstatningsfrihed i henhold til stk. 5 gives inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori søgnehelligheden falder. I modsat fald gives der overarbejdsbetaling for timerne.

Stk. 7.

Bestemmelserne i stk. 4-6 gælder ikke for

- 1) ansatte, der altid har fri på de ugedage, hvor søgnehelligheden falder,
- 2) deltidsansatte, når søgnehelligheden falder uden for de skemalagte arbejds- og fridøgnperioder, og
- 3) deltidsansatte, med hvem der er aftalt faste arbejdsperioder, og for hvem ugentlige fridøgn er placeret på bestemte dage i den arbejdsfri uge.

Stk. 8.

Sker der indgreb i planlagt søgnehellighedsfrihed med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres med betaling eller afspadsering med tillæg af 50 %.

Medmindre der er tale om forlængelse af en forudgående tjeneste, jf. stk. 9, regnes den nævnte tjeneste for mindst 6 timer.

Stk. 9.

Bestemmelsen i stk. 8 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste. I sådanne tilfælde gælder de almindelige bestemmelser om overarbejde, det vil sige opgørelse pr. påbegyndt halve time.

Foranstående forudsætter, at frihedsperiodens minimumslængde på 35 (32) timer overholdes.

Stk. 10.

Juleaftensdag ligestilles med en søgnehellighed fra dagstjenestens begyndelse.

- For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aften- eller nat-tjeneste eller er ansat til skiftende arbejde i henholdsvis dag-, aften- eller nat-tjeneste, nedsættes timetallet i normperioden med 7,4 time. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse
- For ansatte, der er ansat til fast nat-tjeneste, reduceres arbejdstiden ikke.

BEMÆRKNINGER:

"Ansæt til fast nattjeneste" betyder ansatte:

Der i henhold til deres ansættelsesbrev er ansat til nattjeneste, eller som altid efter mødeplanen arbejder i nattjeneste.

Stk. 11.

Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på juleaftensdag skal udformes.

Stk. 12.

Såfremt der planlægges tjeneste eller fridøgn på en søgnehelligdag ydes en anden fridag herfor i den pågældende normperiode (svarende minimum til længden af en kort fridøgnperiode), medmindre andet aftales lokalt.

§ 5. DAGLIG ARBEJDSSTID**Stk. 1.**

Der indgås lokal aftale om længden af den daglige normaltjeneste.

****NYT** med virkning fra 1. januar 2025.****Stk. 2.**

Såfremt der ikke indgås lokal aftale, kan den daglige normaltjeneste udgøre mellem 5 og 10 timer. **(Med virkning fra 1. januar 2025: mellem 5 og 12 timer).**

For deltidsansatte er der ikke fastsat en nedre grænse, dog har deltidsansatte med gennemsnitlig 30 timer ugentligt eller mere samme nedre grænse som fuldtidsansatte.

Stk. 3

Tjenesten bør tilrettelægges således, at delt tjeneste - hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere - undgås.

Hvor dette ikke er muligt, betales der for delt tjeneste 45,42 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. dag.

BEMÆRKNINGER:

Hviletidsreglerne skal overholdes.

§ 6. MØDEPLAN**Stk. 1.**

Den ansatte (bortset fra afløsningspersonale) skal være bekendt med tjenestens placering mindst 4 uger forud.

Stk. 2.

Ændringer i tjenestens placering kan ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

Stk. 3.

Orientering om ændringer i tjenestens placering skal foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 4 døgn.

Hvis 4-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 41,47 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time. For rådighedstjeneste dog 20,74 kr. (31. marts 2018 niveau)) pr. ændret rådighedstime.

BEMÆRKNINGER:

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

Bestemmelsen kan således ikke anvendes ved overarbejde.

Stk. 4.

Ved institutioner/afdelinger, hvor en del af tjenesten tilrettelægges som rådighedstjeneste, jf. kapitel 6, skal det tilstræbes, at de ansatte ikke umiddelbart efter udført rådighedstjeneste pålægges en ny normaltjeneste eller døgnvagt.

Sker dette alligevel, og har de pågældende ikke haft en hviletid på

- 1) mindst halvdelen af rådighedstiden (for døgnvagter 11 timer), og
- 2) mindst 4 timer mellem kl. 23 og den efterfølgende tjenestes påbegyndelse,

må næste tjeneste først tiltrædes, når der er opnået 8 timers sammenhængende hvile efter afslutningen af arbejdet i sidste tilkald.

Den tid, hvori den ansatte af denne grund er fraværende fra den næste skemalagte tjeneste, betragtes som afspadsering, jf. § 11, stk. 5. For døgnvagter beregnes afspadseringen med de værdier, som omtales i § 18, stk. 2, henholdsvis § 19, stk. 2.

BEMÆRKNINGER:

Hviletiden beregnes som antallet af rådighedstimer med fradrag af tilkald, beregnet som omtalt i § 20, stk. 2.

§ 7. FRIDØGN

Stk. 1.

Den ansatte (bortset fra afløsningspersonale) skal være bekendt med fridøgnetes placering mindst 4 uger forud.

Stk. 2.

Der gives en ugentlig (lang) fridøgnperiode af 55 til 64 timers samlet varighed, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 3.

Fridøgnperioden kan i stedet opdeles i 2 korte perioder på mindst 35 timer, dog 32 timer, hvis hviletiden er nedsat til 8 timer.

Stk. 4.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder kan ske ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

§ 8. PAUSER

Stk. 1.

Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden.

Andre pauser medregnes ikke.

BEMÆRKNINGER:

Ifølge § 4 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (OK [11.05.0](#)) skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Pausen placeres inden for arbejdstiden således, at formålet med pausen tilgodeses.

§ 9. 1. MAJ, GRUNDLOVSDAG OG NYTÅRSAFTENS DAG

Stk. 1.

Personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges:

- a) Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24
- b) 1. maj fra dagtjenestens begyndelse til kl. 24

Stk. 2.

Personale, der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de bestemmelser, der gælder for tjeneste på søndage.

Stk. 3.

Normaltjeneste, udført i de i stk. 1, pkt. a og b nævnte tidsrum, giver ikke ret til erstatningsfrihed.

Stk. 4.

Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehellidage.

Stk. 5.

Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på 1. maj, og nytårsaftensdag, skal udformes.

Det kan lokalt for en region også aftales, at grundlovsdag fra 1. april 2012 er fridag i stedet for 1. maj.

KAPITEL 4 VAGTTILLÆG

***NYT** med virkning fra 1. januar 2025

§ 10 VAGTTILLÆG

Stk. 1

Til ansatte, der årligt har minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid i et kalenderår, ydes i udbetalingsperioden et månedligt pensionsgivende tillæg på kr. 6.370 kroner opgjort i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). Tillæggets størrelse og optjeningskriteriet er uafhængigt af den ansattes ansættelsesbrøk.

Stk. 2

Ved vagtarbejde udenfor dagarbejdstid forstås timer med effektiv tjeneste, for hvilke der ydes tillæg efter § 12.

Bemærkning

Vagttimer præsteret som rådighed på tjenestestedet kan efter lokal aftale indregnes.

Det tilstræbes, at den ansatte i løbet af året kan følge udviklingen i timetallet.

Stk. 3

Ved udbetalingsperioden forstås en periode på 12 måneder fra 1. februar efter udløbet af kalenderåret, hvor vagtarbejdet er opgjort.

Stk. 4

Ved implementeringen af ordningen gælder, at der udbetales vagttillæg for perioden januar 2025 – januar 2026 til ansatte, der har haft minimum 300 vagttimer uden for dagarbejdstid i 2024 jf. stk. 2. Ved ansættelse i løbet af 2024 justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For optjening af tillæg for kalenderåret 2025 gælder de almindelige regler, herunder stk. 2 og 5.

Bemærkning: Tillægget for januar 2025 udbetales med lønnen for februar 2025

Stk. 5

Hvis en ansat i et kalenderår ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, bortfalder tillægget automatisk og uden varsel i den kommende udbetalingsperiode.

Hvis den ansatte i et efterfølgende kalenderår har haft min. 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, opnås ret til tillægget igen i henhold til stk. 1.

Eksempel: Hvis en ansat i kalenderår 2025 ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, bortfalder tillægget med virkning fra 1. februar 2026 og de næste 12 måneder. Hvis medarbejderen i kalenderåret 2026 har minimum 300 timers vagtarbejde uden for

dagarbejdstid, udbetales tillægget igen med virkning fra 1. februar 2027 og 12 måneder frem.

Stk. 6

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en nyansat vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Ved ansættelse i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende udbetalingsperioder optjenes og beregnes der vagttillæg efter stk. 5.

Eksempel: For en ansat, der tiltræder pr. 1. juli 2025, vurderer arbejdsgiver, at vagttimer uden for dagarbejdstid vil udgøre 200 timer for resten af 2025, hvilket er mere end de 150 timer, som er det forholdsmæssige optjeningskriterie. Den ansatte honoreres derfor med vagttillæg fra 1. juli 2025 og indtil 31. januar 2026, hvor den igangværende udbetalingsperiode udløber. For udbetalingsperioden, der starter 1. februar 2026 udbetales der også vagttillæg. Fra og med 1. februar 2027 optjenes vagttillæg baseret på effektive vagttimer uden for dagarbejdstid i kalenderåret 2026.

Stk. 7

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en allerede ansat fremadrettet grundet væsentlige varige ændringer i vagtmønstret, vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Hvis ændringen sker i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende kalenderår og udbetalingsperioder følges stk. 1 og stk. 5.

Eksempler på "væsentlige varige ændringer":

- a. I forbindelse med bedre fordeling af vagter besluttet det, at ansatte på et ambulatorium skal gå i vagt på sengeafsnittet. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".
- b. En ansat i et ambulatorium går fast i vagt på et sengeafsnit hver 6. uge. Fremadrettet skal den ansatte fast gå i vagt hver 3. uge. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det er underordnet, om ændringen er varslet, pålagt, aftalt eller andet.
- c. En ansat, der pga. private forhold kun har dagvagter, aftaler (formelt eller uformelt), at den ansatte i fremtiden vil indgå i fuld vagtskema som øvrige kollegaer. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det samme vil være tilfældet hvis ændringen blev varslet/pålagt.
- d. Samme situation som eksempel c., men ændringen gælder kun i seks måneder. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".
- e. På en afdeling med ti vagtgående ansatte, bliver to stillinger ledige. De resterende otte ansatte skal dække de vagter, som udestår på grund af de vakante stillinger. De to stillinger skal genbesættes. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".
- f. Som eksempel e., men ledelsen beslutter at nedlægge de to vakante stillinger og omlægge arbejdstiden, så den samme mængde vagter skal varetages af de tilbageblevne. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".

- g. En ansat bliver langtidssyg. Øvrige kollegaer skal dække den langtidssyges vagter. Der er ikke tale om en ”væsentlig varig ændring”.

Tillægget betegnes ”vagttillæg” på lønsedlen.

KAPITEL 5 ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER SAMT OVER- OG MERARBEJDE

§ 11. BETALING ELLER AFSPADSERING

Stk. 1

For arbejde på visse særlige tidspunkter – aften-/natperioden, søn- og helligdage – samt for overarbejde og deltidsansattes merarbejde gives der ekstra honorering for de præsterede timer, der opfylder betingelserne herfor, jf. § 12, stk. 1-4, § 13 og § 14.

Honoreringen kan gives i form af afspadsering med de nedenfor anførte afspadseringsværdier, d.v.s. antal timers (eller brøkdele af en times) afspadsering pr. times tjeneste, der opfylder betingelserne for honorering.

Der kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning med betaling.

	Afspadseringsværdi timer/(timebrøkdel)	Tillæg til timelønnen
Aften- og nattjeneste 37/3-reglen, § 12, stk. 1.	3/37 (0,0811)	3/37 (8,11%)
Søn- og helligdagstjeneste, § 12, stk. 4	0,5	50%
Overarbejde, § 13	1,5	50%
Merarbejde, deltidsansatte, § 14	1	0%

I visse tilfælde kan det af hensyn til overholdelse af hviletids- og fridøgnreglerne være nødvendigt, at honoreringen helt eller delvist gives i form af afspadsering.

Stk. 2.

Hvis honorering gives som betaling, ydes et tillæg til timelønnen for de timer, der opfylder betingelserne herfor.

For ansatte, der er overgået til nyt lønsystem, tages der ved beregning af timelønnen udgangspunkt i den samlede faste årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn).

For ansatte, der ikke er overgået til nyt lønsystem beregnes timelønnen med udgangspunkt i vedkommende løntrin eksklusive tillæg.

Stk. 3.

Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen.

Stk. 4.

Hvis honorering gives som afspadsering, skal dette varsles i arbejdstiden mindst 4 døgn forud for afspadseringen, jf. dog stk. 5.

Stk. 5.

Afspadsering, der skal sikre overholdelse af hviletidsforhold i henhold til arbejdsmiljøreglerne, er ikke omfattet af bestemmelsen i stk. 4.

Stk. 6.

Inddrages en planlagt afspadsering med mindre end 4 døgns varsel, således at den ansatte i stedet skal gøre tjeneste, nedskrives afspadseringskontoen, som om afspadseringen havde fundet sted.

Den i stedet for pålagte tjeneste betragtes som overarbejde eller tilkald.

Stk. 7.

Afspadsering - bortset fra afspadsering for tjeneste i aften- og natperioden, jf. § 12, stk. 1-3 - skal være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Hvis afspadsering ikke har fundet sted inden det fastsatte tidspunkt, forfalder ydelsen til betaling.

§ 12. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER

Stk. 1.

For hver times normaltjeneste, der udføres i aften- og natperioden, d.v.s. tjeneste påbegyndt kl. 14 eller senere, og som strækker sig ud over kl. 17, gives en honorering på 3/37 times afspadsering.

Stk. 2.

Hvis honoreringen gives i form af afspadsering, sker afspadseringen i form af hele arbejdsfrie dage inden udgangen af det pågældende ferieår.

Ved ferieårets udløb udbetales ikke afspadserede timer som overarbejde.

Stk. 3.

I stedet for honorering efter stk. 1 kan tjeneste i aften- og natperioden tilrettelægges med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 34 timer.

BEMÆRKNINGER:

Såfremt det ønskes, at en medarbejder overgår fra reglen i stk. 3 til reglerne i stk. 1 og 2, kræver ændringen varsel over for den pågældende svarende til vedkommendes opsigelsesvarsel.

Stk. 4.

Effektiv tjeneste på søn- og helligdage honoreres med en halv times afspadsering eller betaling med 50 % tillæg af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

****NYT****

Stk. 5.

For effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 08 og 24 og på mandage mellem kl. 00 og 04 betales et tillæg på 30,03 kr. (31 marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. januar 2025 33,53 kr. (31. marts 2018 niveau))** pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 6.

For normaltjeneste på mandage mellem kl. 04 og 06 betales tillægget i henhold til stk. 5, såfremt tjenesten påbegyndes kl. 00 eller tidligere.

Stk. 7.

Tillæg i henhold til stk. 5 og 6 kan ikke ydes samtidig med tillæg efter stk. 4.

****NYT****

Stk. 8

For effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06 betales et tillæg på 25,00 kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. januar 2025 30,00 kr. (31. marts 2018 niveau))** pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

§ 13. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Tjeneste ud over den daglige arbejdstidsnorm er overarbejde.

Stk. 2.

Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 37,51 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. gang (dag).

Stk. 3.

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag og betales med 50 % tillæg til timelønnen eller afspadseres med tillæg af 50 % (1:1,5).

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til § 11 om afspadsering.

I forbindelse med overarbejde skal næste tjeneste først tiltrædes, når der er opnået i alt 8 timers hviletid.

Den del af hvileperioden, hvori den ansatte skulle have udført tjeneste, betragtes som tjenestefrihed med løn.

Foranstående forudsætter, at der er indgået lokalaftale om nedsættelse af hviletiden til 8 timer.

Hvis sådan aftale ikke er indgået skal hviletiden være på 11 timer. Timerne fra 8 til 11 er så afspadsering.

Dette betyder, at der, jf. bemærkningerne til § 3 i den i § 2, stk. 1 nævnte aftale, ikke kan ske betaling for overarbejde for den del af tjenesten, som afkorter hvileperioden til mindre end 11 (8) timer.

Stk. 4.

Tillæg for søn- og helligdagstjeneste, jf. § 12, stk. 4, lørdags-/mandags-tjeneste, jf. § 12, stk. 5, tjeneste mellem kl. 17 og 06, jf. § 12, stk. 8, gives også for overarbejdstimer, der falder i de omhandlede tidsrum.

§ 14. DELTIDSANSATTES MERARBEJDE

Stk. 1.

Deltidsansattes merarbejde betales med timeløn eller afspadseres 1:1, jf. § 11.

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Deltidsansattes arbejde ud over den daglige norm for fuldtidsansatte, jf. § 5, stk. 1-2 er dog overarbejde.

Stk. 2.

Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg på 37,51 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. gang (dag).

Stk. 3.

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

§ 15. INDRAGELSE AF FRIDØGN

Stk. 1.

Sker der indgreb i en fridøgnperiode med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres med betaling eller afspadsering med tillæg af 50 %.

Medmindre der er tale om forlængelse af en forudgående tjeneste, jf. stk. 2, regnes den nævnte tjeneste for mindst 6 timer.

I tilfælde, hvor en lang fridøgnperiode inddrages, således at frihedsperioderne på begge sider af den pålagte tjeneste ikke opfylder længden for en kort fridøgnperiode på 35 (32) timer, regnes tjenesten for mindst 2 x 6 timer.

BEMÆRKNINGER:

Efter bemærkningerne til § 5 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der gives de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende fridøgn (ugentlig hviletid), hvis man fraviger bestemmelserne om fridøgn.

Dette medfører, at der skal ske afspadsering, hvis en fridøgnperiode bliver kortere end 35 (32 timer).

Den kompenserende fridøgnperiode skal ikke nødvendigvis have nøjagtig samme længde som den inddragne. Den kompenserende skal blot have en længde på mindst 35 (32) timer (alternativt 24 timer, hvis det sker som en sammenlægning af flere fridøgnperioder).

Stk. 2.

For fridøgnperioder, hvori der sker indgreb med et kortere varsel end 14 døgn, betales et tillæg på 608,18 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. gang.

Dette gælder ikke for afløsningspersonale.

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste.

I sådanne tilfælde gælder de almindelige bestemmelser om overarbejde, dvs. opgørelse pr. påbegyndt halve time.

Foranstående forudsætter, at fridøgnperiodens minimumslængde (55 henholdsvis 35 (32) timer) overholdes.

§ 16. FRIHEDSPERIODER PÅ 24 TIMER ELLER MERE

Stk. 1.

Sker der indgreb i en frihedsperiode på 24 timer eller mere, som ikke er omfattet af § 7, stk. 2-4, § 15 eller § 4, stk. 4-10, med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres som overarbejde.

Medmindre der er tale om forlængelse af en forudgående tjeneste, jf. stk. 3, regnes den nævnte tjeneste for mindst 6 timer.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen omfatter skemalagte frihedsperioder på 24 timer eller mere, der ikke er ugentlige fridøgnsprioriteter eller søgnehellighedsfrihed, men skemalagte "arbejdsfrie dage" eller "stregdage".

Stk. 2.

Bestemmelsen i stk. 1 gælder kun for fuldtidsansatte.

For deltidsansatte gælder, at ved tilkald til ekstra tjeneste på en arbejdsfri dag på 24 timer eller mere med et varsel på mindre end 24 timer, indgår denne tjeneste i arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer.

Stk. 3.

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste.

Sådant overarbejde honoreres efter de almindelige bestemmelser for overarbejde, dvs. opgørelse pr. påbegyndt halve time.

§ 17. ANDRE FRIHEDSPERIODER, DER IKKE ER OMFATTET AF § 4, STK. 4-10, § 7, STK. 2-4, § 15 OG § 16

Tilkald til tjeneste i frihedsperioder, der ikke er omfattet af § 4, stk. 4-9, § 7, stk. 2-4, § 15 og § 16, honoreres som for overarbejde, dog mindst for 3 timer.

For flere tilkald inden for 3 timer, betales kun for 3 timer.

For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til bemærkningerne til § 13 om afspadsering og hviletid.

KAPITEL 6. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD

§ 18. RÅDIGHEDSTJENESTE FRA VAGTVÆRELSE

Stk. 1.

I forlængelse af normaltjeneste, jf. § 5, stk. 1-2, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste fra vagtværelse.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen betyder, at for fuldtidsansatte skal tjenesten forud for rådighedstjenesten være af den i § 5, stk. 1-2 angivne minimumslængde.

Stk. 2.

Rådighedstjeneste fra vagtværelse indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1 times rådighedstjeneste = 3/4 time.

BEMÆRKNINGER:

Vagtværelser bør opfylde nedenstående minimumskrav:

Et vagtværelse skal være forsynet med sove-, læse- og skriveplads samt skabsplads efter tidssvarende standard. Desuden skal vagtværelset være forsynet med telefon. Vagtværelset må ikke om dagen benyttes til andre formål, og værelset samt skabe skal være aflåselige. Toilet skal være let tilgængeligt, og der skal gives lettest mulig adgang til bad på institutionen. Endvidere skal der være adgang til tekøkken og køleskab.

I forbindelse med projektering af nye vagtværelser forudsættes det, at disse vagtværelses standard er ensartet for personalegrupper, som pålægges rådighedstjeneste fra vagtværelse på samme institution.

§ 19. RÅDIGHEDSTJENESTE FRA BOLIG

Stk. 1.

I forlængelse af normaltjeneste, jf. § 5, stk. 1-2, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste fra bopæl.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen betyder, at for fuldtidsansatte og deltidsansatte med 30 timer eller mere ugentligt skal tjenesten forud for rådighedstjenesten være af den i § 5, stk. 1-2 angivne minimumslængde.

Stk. 2.

Rådighedstjeneste fra bopæl indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1 times rådighedstjeneste = 1/3 time.

Stk. 3.

Ubelastet rådighedstjeneste fra bopæl - svarende til en tjenesteværdi på gennemsnitligt 6 timers normaltjeneste ugentlig pr. ansat - kan efter aftale mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/-personaleorganisationen afvikles med betaling. Betalingen udgør den omregnede værdi til normaltjeneste. For timer, der ligger ud over den samlede tjenesteværdi for en fuldtidsansat i normperioden, tillægges der 50 %.

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med rådighedstjeneste fra bopæl vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til transport ved tilkaldelse.

Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform (f.eks. godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi e.l.).

Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet.

Ved tilkald til institutionen under rådighedstjeneste fra bolig i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet.

Transporten skal foregå under betryggende forhold.

§ 20. TILKALD TIL EFFEKTIV TJENESTE

Stk. 1.

Under rådighedstjeneste har de ansatte pligt til at give møde omgående efter tilkaldelse.

Stk. 2.

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjeneste opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Den således opgjorte tilkaldstid honoreres med betaling eller afspadsering med tillæg af 50 %, idet der sker reduktion med den tid, der i forvejen er medregnet, det vil sige henholdsvis 3/4 og 1/3 time pr. times rådighedstjeneste.

BEMÆRKNINGER:

Der kan på hverdage finde påregnelige tilkald ("opkald") sted i slutningen af rådighedstjenester.

Sådanne tilkald kan højst have en varighed af 2 timer og kan tidligst påbegyndes kl. 06 og skal være afsluttet senest kl. 09.

Der kan ikke planlægges normaltjeneste i forlængelse af påregnelige opkald, hvis rådighedstjenesten minus påregneligt opkald derved bliver kortere end 8 timer.

Stk. 3.

Bestemmelserne i § 12, stk. 4-5 og § 12, stk. 8 gælder også for tilkaldstimer.

§ 21. DØGNVAGTER

Stk. 1.

På dage, hvor der ikke er fuld normaltjeneste, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste i et fuldt døgn.

Stk. 2.

Døgnvagter indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med følgende værdier:

- | | |
|--------------------------------------|--------------------|
| 1) Rådighedstjeneste fra bopæl | 1 døgn = 14 timer. |
| 2) Rådighedstjeneste fra vagtværelse | 1 døgn = 20 timer. |

Stk. 3.

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søndags-/sønehelligdagsdøgn, ydes den i § 12, stk. 4 omtalte frihed for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 4.

Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt opgøres som i § 20, stk. 2, bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de i § 21, stk. 2 angivne timetal.

Stk. 5.

Bestemmelserne i § 12, stk. 4-5 og § 12, stk. 8 gælder også for tilkaldstimer under døgnvagt.

§ 22. EKSTRA RÅDIGHEDSTJENESTE

Stk. 1.

Pålægges en ansat ekstra rådighedstjeneste, omregnes denne til normaltjeneste og honoreres som overarbejde under iagttagelse af bestemmelserne i § 7, stk. 2-4 og § 15.

Stk. 2.

Ved tilkald i forbindelse med ekstra rådighedstjeneste, forhøjes reduktionen, jf. § 20, stk. 2, med 50 %.

KAPITEL 7. TIMELØNNEDE

§ 23. ARBEJ DSTID M.V.

Stk. 1

Følgende bestemmelser i aftalen finder tilsvarende anvendelse for timelønnede, bortset fra de ved de i overenskomstens (OK [32.38.1](#)) § 1A, stk.1, nr. 10, nævnte skoler:

- | | |
|----------------|--|
| § 2. | Gældende aftaler. |
| § 3. | Tjenestetyper. |
| § 6. | Tjenestens placering (kun stk. 4). |
| § 5, stk. 3. | Delt tjeneste. |
| § 4, stk. 1-3. | Ugentlig arbejdstid. |
| § 5, stk. 1-2. | Daglig arbejdstid. |
| § 8. | Pauser. |
| § 12, stk.1. | Anvendes i forhold til definitionen af aften- og natperioden; men ikke i forhold til retten til afspadsering/betaling, jf. § 11. |

	Timelønnen i aften-/nattjeneste beregnes som anført i de respektive overenskomster.
§ 12, stk. 4.	Søndagsgodtgørelse, men ikke helligdagsgodtgørelse, jf. § 25.
§ 12, stk. 5-7	Lørdags-/mandagstjeneste.
§ 12, stk. 8.	Tjeneste mellem kl. 17 og 06.
§ 13.	Overarbejde.
§§ 18-22.	Rådighedstjeneste.

§ 24. FRIDØGN

Stk. 1

Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, f.eks. under aften- og nattjeneste.

§ 25. SØGNEHELLIGDAGE

Stk. 1.

Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved samme institution i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagte fridøgn, jf. § 24) forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 200 % af (dagtjeneste) timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 2.

Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved institutionen mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for søgnehelligdagen, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 100 % af (dagtjeneste)timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 3.

Der kan ikke samtidig med søgnehelligdagstillæg gives betaling efter § 12, stk. 4 (søn- og helligdagstillæg).

BEMÆRKNINGER:

Der er alene foretaget en forenkling af tidligere bestemmelser om betaling til timelønnede for arbejde på søgnehelligdage.

For pædagoger ved de under overenskomstens § 1, stk. 1, nr. 10, nævnte skoler, gælder i stedet bestemmelserne i protokollat nr. 5 til overenskomsten.

§ 26. ANNULLERING AF AFTALT TJENESTE

Stk. 1

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte - medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

KAPITEL 8. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 27. KONVERTERING TIL ÅRLIGT ULEMPETILLÆG

Stk. 1

Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg gælder (OK [11.17.1](#)).

§ 28. PENSION

Stk. 2.

Følgende særydelser er pensionsgivende:

- Effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06, jf. § 12, stk. 8.

Stk. 3.

Det samlede bidrag, hvoraf egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag, udgør 6,42 % af de pensionsgivende løndele i stk. 1.

Stk. 4.

Pensionsbidraget indbetales til den pensionskasse, som der i forvejen indbetales pensionsbidrag til.

Hvis den ansatte ikke opfylder betingelserne for at blive omfattet af en pensionsordning efter overenskomsten/aftalen, indbetales der heller ikke pensionsbidrag efter stk. 1 og 2.

§ 29. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Aftalen træder, hvor intet andet er anført, i kraft den **1. april 2024**.

****NYT****

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2026**.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny aftale, sker regulering af de i aftalen nævnte særlige ydelser på grundlag af det på aftalens sidste gyldighedsdag gældende regulativ om tjenestemandslønninger m.v.

København, den 20. februar 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For SOCIALPÆDAGOGERNE:
Benny Andersen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Kim Henriksen

/ Heidi Nygaard

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:
Henrik Hansen

PROTOKOLLAT NR. 1 - KLIENTLEDSAGELSE

Der er mellem aftalens parter enighed om følgende bestemmelser i forbindelse med klientledsagelse:

1. Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbagerejse imellem kl. 22 og 08 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.
2. Arbejdsfri ophold.
 - a) Arbejdsfri ophold uden for hjemstedet på indtil 2 timer (hvis den overvejende del af opholdet falder i tiden kl. 21-06 indtil 3 timer) medregnes fuldt ud.
 - b) Såfremt det arbejdsfri ophold uden for hjemstedet er af længere varighed end anført i litra a), men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.
 - c) I øvrigt medregnes arbejdsfri ophold ikke.
3. I forbindelse med klientledsagelse ydes time- og dagpenge efter de for regionens tjenestemænd gældende regler.

BEMÆRKNINGER:

Såvel hen- som tilbagerejse medregnes fuldt ud i arbejdstiden. Strækker rejsetiden sig ud over den for den ansatte gældende normale daglige arbejdstid (fuldtidsbeskæftigede), honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

Strækker klientledsagelsen sig ud over 12 timer (inkl. tilbagerejseperioden), refunderes dokumenterede udgifter til fortæring i rimeligt omfang i stedet for time- og dagpenge.

PROTOKOLLAT NR. 2. - UNDERVISNING

1. For undervisning, der er omfattet af en godkendt undervisningsplan, regnes 1 undervisningstime lig 1 3/4 normal arbejdstime. Hvor undervisningen undtagelsesvis overstiger 14,8 undervisningstimer pr. uge, regnes undervisningstimerne fra 14,8 til 22,2 lig 1 1/2 normal arbejdstime.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen gælder kun ved døgninstitutioner med egen skole for børn og unge, jf. § 67, stk. 1 og 3 i lov om social service.

2. For pædagoger, der er ansat i helhedstilbud (integreret skole-/fritidstilbud) for børn og unge med betydelig og/eller varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, og som deltager med socialpædagogisk bistand i undervisningen, skal der være et hensigtsmæssigt forhold mellem tildelte opgaver og den tid, pædagogen/teamet har til rådighed for varetagelsen af det tillagte arbejde. Der skal ved udarbejdelse af arbejdsplanen tages højde for, at pædagogen/teamet får mulighed for at forberede opgaver, hvor forberedelse er nødvendig til løsning af opgaven, idet det er forudsat, at de tildelte opgaver kan løses inden for den hertil afsatte tid.

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2024-2026

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på foa.dk.

Produktion: Design & Digital/AK

OK24_11.05.4.1 Aftale vedr. arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale v. døgns. - 110541_11032025

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Pædagogisk Sektor

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på det pædagogiske område, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.