

24. marts 2026

Forlig om fornyelse af overenskomst for pædagogisk personale mellem Danske Daginstitutioner og BUPL

Parterne er enige om at indstille overenskomsten med tilhørende protokollater og bilag fornyet på følgende vilkår til godkendelse i organisationernes respektive kompetente forsamlinger. Fornyelserne sker inden for rammen af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026, herunder de generelle lønstigninger:

- Pr. 1. april 2026 ydes en generel lønforhøjelse på 2,20 pct.
- Pr. 1. oktober 2026 ydes en generel lønforhøjelse på 0,70 pct.
- Pr. 1. oktober 2027 ydes en generel lønforhøjelse på 0,70 pct.
- Pr. 1. april 2028 ydes en generel lønforhøjelse på 1,60 pct.
- Pr. 1. oktober 2028 ydes en generel lønforhøjelse på 0,70 pct.
- Pr. 1. januar 2029 ydes en generel lønforhøjelse på 0,16 pct

Hvor intet andet er angivet træder øvrige ændringer i kraft pr. 1. april 2026.

1. Løn og pension

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

Forhøjelse af grundlønstillæg for ledere

Pr. 1. april 2027 forhøjes grundlønstillægget for ledere med 0-19 fastansatte med fuldt gennemslag med 10.300 kr. (31/3 2000-niveau) fra løntrin 42 + 5.000 kr. til 15.300 kr.

Pr. 1. april 2027 forhøjes grundlønstillægget for ledere med 20 og flere ansatte med fuldt gennemslag med 10.300 kr. (31/3 2000-niveau) fra løntrin 44 + 5.000 kr. til løntrin 44 + 15.300 kr.

Udgift 2.738.781 kr.

Forhøjelse af pensionsprocent for ledere

Pr. 1. april 2027 forhøjes pensionsbidraget for ledere med 2,20 % til 20,44 %.

Udgift 1.586.870 kr.

Forhøjelse af grundlønstillægget for pædagoger

Pr. 1. april 2027 forhøjes grundlønstillægget med fuldt gennemslag med 5.400 kr. (31/3 2000-niveau) fra 11.681 kr. til 17.081 til kr.

Udgift 7.010.493 kr.

Forhøjelse af tillæg for souschefer og stedfortrædere mfl.

Pr. 1. april 2027 forhøjes tillæg for ledelse (fx souschef) jf. overenskomstens § 16, stk. 4 nr.1 med fuldt gennemslag med 900 kr. (31/3 2000-niveau) fra kr. 15.900 til kr. 16.800.

Tillæg for pædagogisk udvikling ændres ikke.

Som konsekvens heraf tilrettes § 16, stk. 4 nr.1

Pr. 1. april 2027 forhøjes tillæg for anden ledelsesfunktion (fx stedfortræder) jf. overenskomstens § 16, stk. 5 med fuldt gennemslag med 900 kr. (31/3 2000-niveau) fra kr. 6.900 til kr. 7.800 kr.

Udgift 135.167 kr.

Forhøjelse af pensionsprocent for pædagoger og klubassistenter

Pr. 1. april 2027 forhøjes pensionsbidraget for pædagoger og klubassistenter jf. overenskomstens § 22 stk. 1. med 1% til 16%

Udgift 2.953.260 kr.

Pædagogstuderende løn

Lønssatserne for pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. overenskomstens Protokollat 1 § 2 stk. 1, forhøjes med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 3.344 kr. årligt (31/3-2000 niveau).

Udgift: 98.876 kr.

Forhøjelse af tillæg til TR og AMR

Pr. 1. april 2027 forhøjes tillæg for varetagelse af funktionen for tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant jf. overenskomstens § 16 stk. 4, Nr. 5 med fuldt gennemslag med 1.600 årligt (31/3-2000 niveau) til samlet 8.000 kr.

Tillægget for varetagelse af begge funktioner forhøjes ligeledes med fuldt gennemslag med 1.600 kr. (31/3-2000 niveau) til samlet 12.100 kr.

Udgift 212.056 kr.

2. Områdebestemmelser

Det aftales at § 1 Område tilrettes som følger:

§ 1 stk. 1.

Overenskomsten omfatter pædagogisk uddannet personale **NY** samt pædagogstuderende i lønnet praktik ansat i godkendt private – og puljeinstitutioner oprettet til henhold til dagtilbudsloven:

3. Professionsmaster

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

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

Parterne er enige om, at såfremt, der måtte ansættes professionsmasteruddannede ledere eller pædagoger i overenskomstperioden, skal der ydes tillæg som for en fuld diplomuddannelse.

Parterne forpligter sig til at drøfte løntillæg og eller lønindplacering ved næste overenskomstfornyelse i 2029.

NY § 15 stk. 2, 1. afsnit

1. ledere som gennemfører en pædagogisk diplomuddannelse, en diplomuddannelse i ledelse eller en pædagogisk professionsmaster ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 6.600 (31/3 2000-niveau).

NY § 16 stk. 4 Nr. 4, 2. dot

- har gennemført en pædagogisk diplomuddannelse, pædagogisk professionsmaster eller anden tilsvarende pædagogisk videreuddannelse ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 6.600 (31/3 2000-niveau).

4. Senior

Parterne er enige om at sætte fokus på fastholdelse af seniorer herunder værdien af lokale individuelle senioraftaler mellem leder og den ansatte.

NY § 7 stk. 2

Som led i fastholdelse af seniorer kan der under hensyntagen til institutionens samlede drift indgås en senioraftale mellem leder og den ansatte. En senioraftale skal tage udgangspunkt i

den enkeltes behov og kan indeholde aftale om fx ændrede mødetider, ændrede arbejdsopgaver, hjælpemidler eller en reduktion i arbejdstiden.

Bemærkning:

Der henledes i øvrigt opmærksomheden på Rammeaftale om seniorpolitik indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet samt Viden på tværs: vpt.dk/projekter/guide-til-senkarriere-samtalen for yderligere inspiration.

Parterne er enige om at fastsætte en seniordag til 7,4 timer jf. § 7 stk. 1

Nyt 2. afsnit sætning: En seniordag afholdes med 7,4 timer pr. dag for en fuldtidsansat. Der kan lokalt aftales afholdelse i halve dage eller timer. Uforbrugte seniordage kan aftales overført til det kommende kalenderår.

Som konsekvens heraf bortfalder det nuværende 2. afsnit.

5. Fritvalgsordning

Parterne er enige om, at ansatte under overenskomsten følger den til enhver tid gældende Aftale om fritvalgsordning mellem KL og Forhandlingsfællesskabet med virkning fra 1. januar 2028. Aftalen i sin helhed kan findes på Forhandlingsfællesskabet hjemmeside www.forhandlingsfaellesskabet.dk.

Nedenstående gælder pr. 1. januar 2028, dog undtagen rettelse til § 17 Fritvalg. Samtidig bortfalder § 5 stk. 5, § 5a, § 17 og Protokollat 3

§ 7. Senior

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

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

Alder	Seniorfrihed
Det kalenderår ledere og ikke-uddannet personale fylder 58 år	5 dage
Det kalenderår pædagoger fylder 59 år	5 dage

Bemærkning:

Pædagoger har ret til 5 seniordage pr. kalenderår 10 år før det år, hvor de opnår folkepensionsalderen.

§ 17 Frit valg – gældende pr. 1. april 2026 – 31. december 2026.

NY bemærkning

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling jf. stk. 3 kan foretage et omvalg jf. jf. bemærkning til hhv. 19 stk. 7 og § 26 stk. 7 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

§ 22 Pension

Stk. 1 - Gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PBU, Pædagogernes Pension for ansatte, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag for ledere udgør 21,44 % af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Det samlede pensionsbidrag for pædagoger og ikke-uddannet personale udgør 17 % af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2. - Gældende fra 1. januar 2028

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

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

§ X. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte under overenskomsten er omfattet af Aftale om fritvalgsordning indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.17) i det følgende benævnt "fritvalgsaftalen".

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

Nedenstående er gældende pr. 1. januar 2028.

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

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

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn henvises til § 4, stk. 2, i fritvalgsaftalen.

Stk. 3 – Fritvalgsbidrag for seniorer

Ansættelsesmyndigheden hensætter endvidere årligt et fritvalgsbidrag for seniorer som anført i skemaet nedenfor.

Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret, og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode, jf. § 4, stk. 4, i fritvalgsaftalen.

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer
Det kalenderår ledere og ikke-uddannet personale fylder 58 år	2,35 %
Det kalenderår pædagoger fylder 59 år	2,35 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 22, stk. 1, til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5, i fritvalgsaftalen.

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

Bemærkning:

En ansat, der har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag jf. stk. 4, kan foretage omvalg jf. bemærkning til hhv. § 19 stk. 7 og § 26 stk. 7 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

§ X. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. X – gældende fra 1. januar 2028

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning.

Under ansættelsen får timelønnede et fritvalgsbidrag (kontant beløb) på 0,45 % af den fritvalgsberettigede månedsløn udbetalt månedligt.

§ X Pædagogstuderende i lønnet praktik

§ X Fritvalg – gældende fra 1. januar 2028

Pædagogstuderende i lønnet praktik er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning.

1. Under ansættelsen får den studerende et fritvalgsbidrag (kontant beløb) på 0,92 % af den fritvalgsberettigede månedsløn udbetalt månedligt. **Deltid**

6. Honorering af deltidsansattes mer-/overarbejde

Som konsekvens af afsagte faglige voldgiftskendelser af 4. februar 2026 tilrettes pr. 1. april 2026 følgende bestemmelser i:

- § 15 stk. 1 Bemærkning
- § 22 stk. 2
- § 24 stk. 11
- Bilag 3 Ledelse
- Protokollat 1, § 5

jf. bilag A.

Tilretningen udsendes som et rettelsesblad til aftalen.

Ved tilretning af overenskomsterne vil mer- og overarbejde fremadrettet under et blive betegnet som overarbejde. For ledere vil merarbejde fremadrettet bliver betegnet som ekstra tjeneste.

Bilag A Deltid

§ 15 stk. 1

NY Bemærkning:

Arbejdstiden for ledere forudsættes at udgøre 37 timer i gennemsnit om ugen. For deltidsansatte ledere gælder, at godtgørelse for timer udover den aftalte deltidsnorm aftales med bestyrelsen jf. Bilag 3.

§ 22 stk. 2 bortfalder.

NY § 24 stk. 11

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget den ansattes højeste arbejdstid for normperioden, jf. § 2, stk. 1 og 2, godtgøres timerne med afspadsring af samme varighed med et tillæg på 50% eller med timeløn med et tillæg på 50%.

Bemærkning:

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

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

Der kan lokalt optages drøftelse mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen om behovet for afregning ved betaling eller afspadsring.

Bilag 3 Ledelse

NY 4. afsnit

Lederen er som udgangspunkt ansat uden højeste tjenestetid. Arbejdstiden for ledere forudsættes at udgøre 37 timer i gennemsnit om ugen. For deltidsansatte ledere gælder, at godtgørelse for timer udover den aftalte deltidsnorm aftales med bestyrelsen jf. § 1.

NY Honorering for ekstra tjeneste

NY § 1 For ledere uden højeste tjenestetid samt deltidsansatte ledere kan der aftales honorering for ekstra tjeneste efter reglerne i §§ 2-6.

NY § 2

Stk. 1 Godtgørelsen kan kun ydes for ekstra tjeneste af midlertidig karakter og som er pålagt lederen efter særlig ordre eller ifølge en godkendt tjenestefordeling (...)

Stk. 2 Godtgørelse kan desuden kun ydes, hvis den ekstra tjeneste har været af et større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Stk. 3 Godtgørelse ydes kun for ekstra tjeneste, der har været af et sådant omfang, at den pågældende leders samlede arbejdsbyrde set over en længere periode væsentligt har oversteg den arbejdsbyrde, der påhviler lederen.

Stk. 4 Til ledere der oppebærer tillæg, herunder rådighedstillæg, som godtgørelse for overarbejde mv. kan godtgørelse kun ydes, hvis den samlede ekstra tjeneste væsentligt overstiger det overarbejde, der anses som godtgjort gennem det særlige tillæg.

NY § 3

For at godtgørelse kan ydes, skal lederen til sin foresatte afgive en indberetning som grundlaget for den ekstra tjeneste og dokumentation for omfanget. Sådant indberetning afgives ved perioden for den ekstra tjenestes ophør eller, hvis den ekstra tjeneste strækker sig over længere tid, kvartalsvis.

NY § 4

Den enkelte institutionsbestyrelse fastsætter, i hvilket omfang der skal ydes godtgørelse for ekstra tjeneste. Fastsættelse sker på grundlag af indstilling fra lederen.

NY § 5

Stk.1 Godtgørelsen ydes så vidt muligt i form af tjenestefrihed af samme varighed med et tillæg på 50 %.

Stk. 2 Tildelt tjenestefriheden tilstræbes afholdt inden udløb af det efterfølgende kvartal.

Stk. 3 Hvis tjenestefrihed ikke kan ydes timerne med timeløn med et tillæg på 50%.

Bemærkning

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

Protokollat 1

§ 5

Overarbejde til studerende skal så vidt muligt undgås.

For timer udover de § 4 stk. 2 anførte ydes samme betaling for overarbejde som for en pædagog på begyndelsesløn.

7. Pædagogstuderende

Det aftales, at Protokollat 1 om pædagogstuderende i lønnet praktik ændres til et selvstændigt kapitel i selve overenskomsten. Tilretningen sker i redigeringen.

Pædagogstuderendes arbejdstid

Parterne er enige om, at overenskomstens § 31, stk. 3, ændres som følger:

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

8. Barn syg

Private daginstitutioner skal fortsat være attraktive for ansatte med børn og parterne er enige om at styrke balancen mellem de ansattes arbejds- og familieliv.

Parterne er enige om, at der med virkning fra den 1. april 2026 indføres mulighed for tjenestefrihed med løn på barnets tredje sygedag og hjemkaldelsesdagen. Bestemmelserne om barnets første og anden sygedag findes i de enkelte overenskomster. Parterne er enige om, at bestemmelsen om tjenestefrihed med løn ved barns sygdom videreføres i overenskomsterne, og at muligheden for tjenestefrihed på tredjedagen og hjemkaldelsesdagen skal implementeres i de eksisterende overenskomstbestemmelser.

Overenskomstteksten formuleres på følgende måde:

§ 10 Barns 1., 2. og 3. sygedage

Stk. 1 Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes 1., 2., og 3. sygedag, hvis

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2 Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde tjenestefri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag, såfremt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.

Stk. 3 Der kan lokalt indgås aftaler om muligheden for 3 sygedage pr. barnets sygeperiode, som er tilpasset institutionens og personalets ønsker og behov.

9. Fravær af familiemæssige årsager

Parterne er enige om at ansatte under denne overenskomst fremadrettet følger den til enhver tid gældende Aftale om fravær af familiemæssige årsager mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.13). Dette medfører følgende forbedring af de eksisterende barselsrettigheder og rettigheder i forbindelse med andet fravær af familiemæssige årsager for børn født eller modtaget efter 1. april 2026:

1. Etablering af lønrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer
2. Etablering af lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold.
3. Konvertering af fritvalgstillæg/bidrag til pension i forbindelse med barsel.
4. Ret til orlov ved akutpleje af spædbarn.
5. Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i Aftalen om fravær af familiemæssige årsager.
6. Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn under forudsætning af, at lovforslaget herom vedtages i perioden.

Parterne er enige om, at såfremt der måtte opstå utilsigtede konsekvenser, herunder ikke-afdækkede udvidelser af løn og vilkårsrettigheder, ved overgang til Aftale om fravær af familiemæssige årsager mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.13) optages der drøftelser herom i overenskomstperioden.

Parterne er enige om, at overenskomstens § 11-12 bortfalder og § 8, 9 og 10 tilrettes som følger:

§ 8 Barsel

Stk. 1. Aftale om fravær af familiemæssige årsager mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.13) gælder for alle ansatte under nærværende overenskomst.

Stk. 2. Der ydes ret til løn som følger:

Fravær med fuld løn	Mor	Far/medmor	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlemmer
Fravær før forventet fødselstidspunkt	8 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødslen: Første 10 uger	10 uger*	2 uger (8 uger**)	(8 uger**)	0 uger
Fravær efter fødslen	10 uger	10 uger	10 uger	10 uger
Ekstra til solo-forældre	10 uger solomor	10 uger solofar	0 uger	0 uger
Ekstra til flerlinge-forældre	13 uger	13 uger	13 uger	13 uger
Til fordeling mellem forældrene/sociale forælder/nærtstående	8 uger	8 uger	8 uger	8 uger
Samlet set	8 uger før forventet fødsel Op til 26 uger efter fødsel Hvis solomor: op til 36 uger Hvis flerlingemor: op til 39 hhv. 49 uger (solomor)	Op til 18 uger efter fødsel Hvis solofar: op til 28 uger Hvis flerlingefar: op til 31 hhv. 41 uger (solofar)	Op til 24 uger efter fødsel Hvis flerlinge op til 37 uger	Op til 16 uger efter fødsel Hvis flerlinge op til 29 uger

* Overdrager mor fravær efter aftalens § 9, stk. 3, bortfalder lønretten for det antal uger, som er overdraget.

** Op til 8 ugers fravær med sædvanlig løn, hvis mor har overdraget sin ret til fravær.

Bemærkning:

Retten til fuld løn efter fødslen er betinget af, at arbejdsgiver kan få udbetalt de fulde dagpenge som den ansatte har ret til jf. Barselsloven.

Parterne er enige om, at § 9 Adoption tilrettes som følger

§ 9 Adoption

NY Stk. 1. Reglerne om adoption følger Aftale om fravær af familiemæssige årsager mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.13).

Nuværende § 9 stk. 2 beholdes, da denne giver yderligere rettigheder end den kommunalt.

§ 9 Stk. 3-8 bortfalder.

Der henvises til bilag X hvor de samlede ændringer fremgår.

Nyt BILAG Fravær af familiemæssige årsager

Parterne er enige om at ansatte under denne overenskomst fremadrettet følger den til enhver tid gældende Aftale om fravær af familiemæssige årsager mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.13). Dette medfører følgende forbedring af de eksisterende barselsrettigheder og rettigheder i forbindelse med andet fravær af familiemæssige årsager for børn født eller modtaget efter 1. april 2026:

- Etablering af lønrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer
- Etablering af lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold.
- Konvertering af fritvalgstillæg/bidrag til pension i forbindelse med barsel.
- Ret til orlov ved akutpleje af spædbarn.
- Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i Aftalen om fravær af familiemæssige årsager.
- Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn under forudsætning af, at lovforslaget herom vedtages i perioden.

Parterne er enige om, at såfremt der måtte opstå utilsigtede konsekvenser, herunder ikke-afdækkede udvidelser af løn og vilkårsrettigheder, ved overgang til Aftale om fravær af familiemæssige årsager mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.13) optages der drøftelser herom i overenskomstperioden.

Stk. 1. Etablering af rettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold

Parterne er enige om, at fars/medmors ret til fravær med løn i de første to uger efter fødslen/modtagelsen, kan forlænges i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse.

Tidligt hjemmeophold sidestilles med hospitalsindlæggelse.

Ændringen gælder også adoptanter og forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale.

Ændringen gælder for børn født eller modtaget den 1. april 2026 eller senere.

Stk. 2. Etablering af lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

Parterne er enige om, at en social forælder har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 8 uger i de første 10 uger efter fødslen, når mor har overdraget sin ret til fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 7a.

Parterne er herudover enige om, at sociale forældre/nærtstående familiemedlemmer, der får overdraget orlov efter barselslovens bestemmelser, får en øremærket ret til orlov med sædvanlig løn, når de får overdraget fravær med barselsdagpenge.

Ændringen gælder for børn født/modtaget den 1. april 2026 eller senere.

Stk. 3.Konvertering af fritvalgstillæg/bidrag til pension i forbindelse med barsel

Parterne er enige om, at medarbejdere, der som led i en fritvalgsordning har valgt løn i stedet for pension, kan foretage omvalg i forbindelse med barselorlov. Dette gælder uanset om ordningen er i medfør af Aftale om fritvalgsordning, eller om det sker efter bestemmelser i den enkelte overenskomst.

Ændringen har virkning for forældre til børn født eller modtaget den 1. april 2026 eller senere. I forhold til Aftalen om fritvalgsordninger, dog først for orlov, der kan varsles til afholdelse den 1.januar 2028 eller senere.

Stk. 4.Ret til orlov ved akutpleje af spædbarn

Parterne er enige om, at plejeforældre, der akut tager et spædbarn i pleje i medfør af service-loven, pr. 1. april 2026 har ret til orlov. Orloven gives som tjenestefrihed uden løn

Stk. 5.Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Parterne er enige om, at administrationsgrundlag af 2. juli 2025 om surrogasi implementeres i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Aftalen tilrettes i overensstemmelse med administrationsgrundlaget således, at forældre, hvis forældreskab er fastslået på baggrund af en surrogataftale efter børneloven og surrogatmødre ved danske altruistisk aftale efter børneloven, som er socialt sikret i Danmark, omfattes af aftalen med virkning fra 1. april 2026.

Stk. 6.Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn

Under forudsætning af, at lovforslaget herom vedtages i perioden.

Den 7. januar 2026 er udkast til lovforslag om "Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn" sendt i høring.

Efter lovforslaget får en forælder til et barn under 18 år ret til fravær med barselsdagpenge i 12 uger, hvis barnets anden forælder dør.

Loven forventes at træde i kraft den 1.1.2027

Parterne er enige om, at hvis lovforslag vedtages, indføres der ret til sædvanlig løn under sorgorloven.

Ændringen har virkning for forældre til børn under 18 år, hvor barnets anden forælder dør fra 1. januar 2027 eller senere.

Stk. 7. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager ved ulykke og akut sygdom.

Ansatte har ret til tjenestefrihed uden løn af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

10. Koloni og Arbejdstid

Hviletid

Parterne er enige om snarest muligt at optage drøftelse om etablering af et grundlag for håndtering af spørgsmål om hviletid (daglig hvileperiode) ifm. personalets deltagelse i koloniophold mv. herunder fælles ansøgninger til AT vedr. dispensationer til bekendtgørelse om hviletid og fridøgn. Parterne inddrager i den forbindelse i relevant omfang det lokale niveau.

Parterne er enige om, at denne drøftelse afventer, at der findes en afklaring på samme spørgsmål for Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger mv. mellem KL, BUPL og FOA (60.11).

Pauser

Parterne støtter op om, at en god pausekultur har positiv effekt på personalets arbejdsmiljø og dermed fastholdelse.

Der indføres således følgende om pauser i overenskomstens Bilag 2 Arbejdstid og det pædagogiske arbejde.

Bilag 2:

Nyt § 2 Pauser

Parterne støtter op om, at en god pausekultur har positiv effekt på personalets arbejdsmiljø og dermed fastholdelse.

Hvorvidt, der kan aftales yderligere pauser herunder ved vagter af under 6 timers vagter, vil altid være op til en lokal dialog med udgangspunkt i sammenhængen i driften og institutionens ressourcer.

Nyt kapitel om arbejdstid

Parterne er enige om, at § 23 Koloni og § 24 Arbejdstid sammenskrives. Dertil tilstræbes en opbygning af ny bestemmelse om arbejdstid jf. Aftale om arbejdstidsaftale for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. indgået mellem KL, BUPL og FOA (60.11).

Der er tillige aftalt bestemmelser om hviletid

Udkast til nyt kapitel om arbejdstid:

Kapitel X Arbejdstid (Månedslønnede)

§ 1 Arbejdstid

Stk. 1 Den årlige arbejdstid udgør 1.924 timer. Heri indgår. børnetimer, almindelig forberedelse, faste fællesarrangementer, møder samt ferie og fridage, som opgøres én gang årligt. Arbejdstidsopgørelsen finder sted ved udgangen af normperioden, der følger kalenderåret (31. december).

Bemærkning:

Arbejdstidsnormen (den højeste arbejdstid) for fuldtidsbeskæftigede, der til- eller fratræder i løbet af kalenderåret, beregnes som 7,4 timer pr. kalenderdag i normperioden ekskl. lørdage og søndage.

Stk. 2 Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden i forhold til beskæftigelsesgraden

§ 2 Arbejdstilrettelæggelse

Nuværende stk. 4 - ny Stk. 1 Ved tilrettelæggelse af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker.

NY stk. 2 Den daglige arbejdstid tilrettelægges med mindst 3 timer.

Bemærkning:

Undtaget herfra er seniorer ansat på få timer og fleksjobbere.

Stk. 3 Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag.

NY: Bemærkning

Der kan aftales af tjenesten planlægges til mindre end 5 dage om ugen. Dage, hvor der ikke udføres arbejde, er at betragte som arbejdsfri dage.

Den ansatte kan pålægges at arbejde på en arbejdsfri dag jf. §24 stk. 4.

Ved afvikling af ferie eller anden frihed samt ved søgnehellidage indgår arbejdsfri dage med den enkeltes normtid.

For tilrettelæggelse af arbejdstiden henvises i øvrigt til Bilag 2 samt pjece om Arbejdstid og årsnorm [Arbejdstid og årsnorm | BUPL](#)

Stk. 4 Indsæt Gl. stk. 9

NY § 3 Delt tjeneste og pauser

Stk. 1. Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end 2 dele.

Delt tjeneste er tjeneste, der er adskilt af et ophold i tjenesten på 30 minutter eller mere, og hvor den ansatte ikke står til rådighed og dermed kan forlade arbejdsstedet.

[Nuværende § 24 stk. 6.] Stk. 2. Hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, er der ret til en betalt pause på indtil 29 minutter. Den ansatte står til rådighed i pausen og kan ikke forlade institutionen.

NY § 4 Ændringer i tjenesten

Stk. 1. Orientering om ændringer i tjenesteplanen eller lignende, herunder pålagt afspadsering, skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Stk. 2 Ændringer af tjenesteplanen, som er af permanent karakter, skal ske med et varsel på mindst 4 uger.

Bemærkning:

Personalet skal have adgang til at gøre sig bekendt med forslag til ændringer i tjenesteplanen gennem opslag og/eller tillidsrepræsentanten.

NY Ved ændringer i tjenesteplanen skal der være opmærksomhed på balancen mellem arbejdsliv og privatliv.

NY § 5 Årlig opgørelse af arbejdstiden

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. Arbejdstid i henhold til tjenesteplan eller lignende samt eventuel tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, som har været pålagt eller nødvendig af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.
2. Feriedage samt søgnehellidage, juleaftensdag, nytårsaftensdag medregnes med 7,4 timer pr. dag. Grundlovsdag medregnes med en halv fridag. Øvrig tekst om erstatningsfrihed beholdes jf. § 24 stk. 8.

Bemærkning:

Søgnehellidage, der falder på en lørdag, medregnes ikke.

3. Øvrige dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer pr. dag og for ansatte på deltid et forholdsmæssigt timetal.

Bemærkning:

Nr. 3 omfatter dage med ret til fravær med løn, som ikke er omfattet af nr. 2. Øvrige dage med ret til fravær med løn er fx sygedage og tjenestefrihed med løn.

Omsorgsmedregnes med det antal timer, som er fastsat lokalt.

4. **[Fra. 1/1-2028]** Fridage, seniorfrihed og fritvalgsdag jf. Aftale om fritvalgsordning medregnes for fuldtidsansatte med 7,4 timer pr. dag og for deltidsansatte forholdsmæssigt.
Afvikles dagene som halve dage eller i timer, medregnes det aftalte antal timer.
5. Afspadsering fra tidligere normperiode, som er afviklet i normperioden, medregnes.
6. Bestemmelser om Koloniophold mv. (arrangementer med overnatning), erstattes af eksisterende tekster.
7. Bestemmelser om rejsetid i § 24 stk. 7 indsættes.

NY § 6 Overarbejde

NY Stk. 1 Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget den ansattes højeste arbejdstid for normperioden, jf. § 1, stk. 1 og 2 godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50% eller med timeløn med et tillæg på 50%.

NY Bemærkning:

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

Stk. 2 Godtgørelse til ledere ydes efter Bilag 3.

NY § 8 Afspadsering

Afspadsering efter § 6 skal gives i den efterfølgende normperiode.

Bemærkning:

Afspadsering skal fortrinsvis gives som hele arbejdsdage.

Kan afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet betaling jf. § 7, stk. 1.

NY § 9 Arbejdstidstillæg

Behold nuværende tekst. Stk. 1. Til ansatte på institutioner, hvis primære åbningstid er mandag-fredag indtil kl. 18 ydes der et fast årligt pensionsgivende tillæg på kr. 2.400 (31/2-2000-

niveau) for arbejde på forskudte tidspunkter, herunder aften, nat, weekend og søgnehelldage.

Tillægget ydes desuden for ændringer i tjenesten med mindre end 4 døgns varsel, delt tjeneste samt tilfældig forlængelse af tjenesten.

Bemærkning:

Ændringer i tjenesten med mindre end 4 døgns varsel erstatter det nuværende betegnelse for "omlagt tjeneste."

Tillægget ydes reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønseddeltekst: Arbejdstidstillæg

NY § 10 Tillæg for aften, weekend og/eller helligdage

Stk. 1 Hvor institutionen åbningstid eller opgavernes karakter i øvrigt bevirker, at personalet regelmæssigt arbejder efter kl. 17 mandag – fredag ydes et fast årligt pensionsgivende tillæg. I tillægget indgår endvidere tillæg for arbejde i lørdage, søn- og helligdage (31/2-2000-niveau):

Timeinterval	Tillæg
100 – 199 timer	5.200 kr.
200 – 299 timer	10.400 kr.
300 – 399 timer	16.300 kr.
400 timer eller mere	22.400 kr.

Stk. 3. Der kan ikke samtidig ydes tillæg efter stk. 1 og stk. 2.

NY § 11 Tillæg for deltagelse i koloniophold mv.

Stk. 1 Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 255,77 (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag for deltagelse i koloniophold mv. (arrangementer med overnatning)

Stk. 2 Afvikles arrangementer jf. stk. 1 på lørdage, søndage og helligdage, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 511,53 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 ydes også ved overnatning i institutionen.

NY § 12 Hviletid

Stk. 1 Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentligt.

Stk. 2 Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentligt, dog ikke 2 døgn i træk.

Stk. 4 Såfremt koloniophold mv. (arrangementer med overnatning) strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være indtil 12 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Bemærkning til § 8:

I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

11. Introduktionsforløb

Parterne er enige om at indsætte følgende tekst i nyt bilag til overenskomsten:

Bilag X

Formål

En god introduktion af nyuddannede og nyansatte er afgørende for løsningen af kerneopgaven, kvaliteten i opgavevaretagelsen og den fortsatte udvikling på arbejdspladsen. Velfungerende introduktionsforløb bidrager samtidig til arbejdsglæde, fastholdelse, rekruttering og en god start på arbejdslivet

Parterne er enige om, at en god introduktion af nyuddannede og nyansatte bidrager til at:

- understøtte rekruttering og fastholdelse i faget,
- sikre en høj kvalitet i det pædagogiske arbejde og øget arbejdsglæde
- styrke nyuddannedes professionelle identitet og faglige dømmekraft,
- støtte en god start i arbejdslivet og skabe tryghed i opgaveløsningen,

Parterne er enige om, at der løbende i perioden frem mod OK29 føres drøftelser om introduktionsforløb for nyuddannede og nyansatte. Drøftelserne kan tage udgangspunkt i erfaringer fra arbejdspladserne og har til formål at styrke det fælles arbejde med at skabe en god og sammenhængende overgang fra uddannelse til profession.

12. Redigering

Parterne er enige om, at der ved redigeringen ændres i følgende:

Opbygningen af overenskomsten således, at overenskomsten fremover vil være mere sammenlignelig med den kommunale pædagogoverenskomst.

Bestemmelserne om løn gøres mere overskuelige og læsbare.

Bestemmelserne om ferie i §5 ændring til en henvisning til Ferieloven.

Der indføres et selvstændigt kapitel til timelønnede, der samler alle eksisterende bestemmelser om timelønnede.

Gennemgang af tillæg og reduktion ift. beskæftigelsesgraden.

Bestemmelserne om tilrettelser i arbejdstid udestår også.

Afslutning

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

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

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

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

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

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

For
Landsorganisationen
Danske Daginstitutioner

For
BUPL

Barsel

Parterne er enige om, at ansatte under overenskomsten følger den til enhver tid gældende om fravær af familiemæssige årsager indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Overenskomsttesten tilrettes med skema over hvilke uger der er lønret.