

7. april 2026

Forlig om fornyelse af overenskomst for pædagogisk personale mellem Private Institutioners Forhandlingsfællesskab 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 0-9 fastansatte med fuldt gennemslag med 10.000 kr. (31/3 2000-niveau) fra løntrin 41 + 14.000 kr. til løntrin 41 + 24.000 kr.

Pr. 1. april 2027 forhøjes grundlønstillægget for ledere med 10-19 fastansatte med fuldt gennemslag med 9.000 kr. (31/3 2000-niveau) fra løntrin 42 + 12.000 kr. til løntrin 42 + 21.000 kr.

Pr. 1. april 2027 forhøjes grundlønstillægget for ledere med 20 og flere ansatte med fuldt gennemslag med 8.500 kr. (31/3 2000-niveau) fra løntrin 44 + 10.000 kr. til løntrin 44 + 18.500 kr.

Udgift 1.145.551 kr.

Forhøjelse af pensionsprocent for ledere

Pr. 1. april 2027 forhøjes pensionsbidraget for ledere med 2 % til 20,24 %.

Udgift 662.897 kr.

Forhøjelse af grundlønstillægget for pædagoger

Pr. 1. april 2027 forhøjes grundlønstillægget med fuldt gennemslag med 3.579 kr. (31/3 2000-niveau) fra kr. 11.681 til 15.260 kr.

Udgift 2.226.856 kr.

Forhøjelse af tillæg til pædagoger med 10 års erfaring på baggrund af pædagoguddannelsen

Pr. 1. april 2027 forhøjes tillæg til pædagoger med 10 års erfaring med fuldt gennemslag med 3.000 kr. (31/3 2000-niveau) fra kr. 2.500 til 5.500 kr.

Udgift 988.192 kr.

Forhøjelse af tillæg for souschefer og stedfortrædere mfl.

Pr. 1. april 2027 forhøjes tillæg for souschefer jf. overenskomstens § 16, stk. 4 med fuldt gennemslag for mellemledere med 2.800 kr. (31/3 2000-niveau) fra 16.400 kr. til 19.200 kr.

Pr. 1. april 2027 forhøjes tillæg for anden ledelsesfunktion (stedfortrædere) jf. overenskomstens § 16, stk. 4 med fuldt gennemslag med 2.800 kr. (31/3 2000-niveau) fra 6.900 kr. til 9.700 kr.

Udgift 101.878 kr.

Forhøjelse af tillæg for pædagogfaglige specialister

Pr. 1. april 2027 forhøjes grundlønstillægget for pædagogfaglige specialister jf. overenskomstens § 17, stk. 2 med fuldt gennemslag med 6.300 kr. (31/3 2000-niveau) fra 12.900 kr. til 19.200 kr.

Udgift 72.393 kr.

Forhøjelse af pensionsprocent for pædagoger og klubassistenter

Pr. 1. april 2027 forhøjes pensionsbidraget for pædagoger og klubassistenter med 0,8 % til 15,8 %

Udgift 1.137.058 kr.

Pædagogstuderende løn

Lønساتerne for pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. overenskomstens Protokollat 1 § 2 stk. 1, forhøjes pr. 1. april 2027 med 3.350 kr. årligt (31/3-2000 niveau).

Udgift: 11.006 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. 8 med 1.600 årligt (31/3-2000 niveau) til samlet 8.000 kr.

Tillægget for varetagelse af begge funktioner hæves ligeledes med 1.600 kr. (31/3-2000 niveau) til samlet 11.100 kr.

Udgift 79.671 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 daginstitutioner 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.

Tilføjelse til § 15 stk. 1,

Herudover skal der til ledere, der gennemfører en pædagogisk diplomuddannelse, en diplomuddannelse i ledelse eller en pædagogisk professionsmaster aftales kvalifikationsløn.

Tilføjelse til § 16 stk. 7.

Pædagoger, der har gennemført en pædagogisk diplomuddannelse, pædagogisk professionsmaster eller anden tilsvarende pædagogisk videreuddannelse, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 10.500 (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. 5

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. Fritvalg

Parterne er enige om at indgå en aftale om fritvalgsordning, som nyt protokollat X. Fritvalgsordningen er enige om, at fritvalgsordningen svarer i indhold til aftale om fritvalgsordning indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.17) indgået ved overenskomstfornyelsen 1. april 2026.

Som konsekvens heraf er der følgende tilrettelser i overenskomsten:

Nedenstående gælder pr. 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 5, stk. 5, § 5a, § 7, stk. 1-4, §18 og Protokollat 3.

§ 19. 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 udgør 17 % af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § X. Fritvalgsordning

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

Lønseddeltekst: Pension

Stk. 2 – Gældende fra 1. januar 2028

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 %, 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.

NY § X. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte under overenskomsten er omfattet af Aftale om fritvalgsordning i Protokollat X i det følgende benævnt "fritvalgsaftalen".

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

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

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

| |
|------------------------|
| Fritvalgsbidrag |
| 2,42 % |

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

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

Stk. 3 – Fritvalgsbidrag for seniorer

Ansættelsesmyndigheden hensætter endvidere årligt et fritvalgsbidrag til seniorer som anført i skemaerne 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. § X, stk. 4, i fritvalgsaftalen.

| Alder | Fritvalgsbidrag senior |
|---|------------------------|
| Det kalenderår den ansatte fylder 59 år | 2,35 % |

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag senior

Bemærkning:

Aldersgrænsen for fritvalgsbidrag for seniorer hæves i takt med forhøjelsen af den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § X, stk. X, til fritvalgslønkontoen, jf. § X, stk. X, 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 at hensætte eller udbetale sit pensionsbidrag i regi fritvalgslønkontoen kan senest 6 uger efter fødsel/modtagelse give meddelelse om omvalg til pensionsbidrag for en samlet periode, som ikke kan være under 4 uger til arbejdsgiveren.

§ X Fridage i tilknytning til fritvalgsordning

I tilknytning til fritvalgsordningen jf. protokollat X § X stk. X har ansatte ret til at afholde følgende fridage i fritvalgsperioden. Fridagene afholdes med lønfradrag. Fridagene kan afholdes uanset der er indestående midler på fritvalgslønkontoen. Rammer for afholdelse følger af protokollat X § X

Stk. 1 Fridage

Ansatte har ret til at afholde 5 fridage

Stk. 2 Fritvalgsdag

Ansatte, der hverken har ret til at afholde omsorgsdage jf. § 11 eller seniorfridage jf. stk. 3, har ret til afholde 1 fritvalgsdag.

Stk. 3 Seniorfridage

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

Ansatte har ret til 5 seniorfridage i fritvalgsperioden, jf. § X, stk. 2, i fritvalgsaftalen,

Bemærkning:

Aldersgrænsen for seniorfridage hæves i takt med forhøjelsen af den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 4 En fridag afholdes med den daglige normtid for den ansattes aftalte beskæftigelsesgrad på afholdelsestidspunktet.

§ X Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. X – gældende fra 1. januar 2028

Timelønnede er omfattet af protokollat X Fritvalgsordning

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

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Protokollat 1 Pædagogstuderende i lønnet praktik

Stk. X – gældende fra 1. januar 2028

Pædagogstuderende i lønnet praktik er omfattet af protokollat X Fritvalgsordning

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

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

6. Deltid

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 inkl. bemærkning
- § 19 stk. 2
- § 21 stk. 1.
- § 26 stk. 11
- Bilag 3 Aftale om godtgørelse for merarbejde til ledere
- Protokollat 1, § 5

jf. bilag A.

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.

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 protokollat 1 § 4 stk. 3 sidste afsnit 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.

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 udover hjemkaldelsesdagen, som er tilpasset institutionens og personalets ønsker og behov.

Bemærkning:

Den lokale aftale om barn syg må hverken forringe de ansattes muligheder for at afholde barnets 1., 2. og 3. sygedag eller institutionens ledelseret. Muligheden for at indgå lokale aftaler skal alene ses som en mulighed for øget fleksibilitet for både ansatte og institution.

9. Fravær af familiemæssige årsager

Parterne er enige om at implementere samme forbedringer som aftalt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet indgået ved overenskomstfornyelsen 1. april 2026.

Forbedringer er som følger:

- Udvidelse af lønretten i forældreorlovsperioden med 2 uger til deling mellem forældrene.
- 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.

10. 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 § 26 stk. 6

Der kan lokalt aftales yderligere pauser herunder ved vagter af under 6 timers varighed.

Nyt kapitel om arbejdstid

Parterne er enige om, at § 25 Koloni og § 26 Arbejdstid og normperiode 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 fast 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. §X.

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 Arbejdstid og det pædagogiske arbejde.

Stk. 4 Indsæt nuv. 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 afspadsring, skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Bemærkningstekst tilføjes

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

Bemærkning:

[Nuv. Stk. 5] 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.
3. Personale, som er på arbejde juleaftensdag, nytårsaftensdag eller Grundlovsdag ydes tilsvarende erstatningsfrihed.
Erstatningsfriheden skal gives som hele dage og medregnes med de konkrete antal timer, der er optjent de pågældende dage. SKAL FLYTTES

Bemærkning:

Institutionens ledelse skal ved planlægningen af årsnormen sikre, at der planlægges således, at de ansatte får en hel fridag juleaftensdag og nytårsaftensdag samt en halv fridag Grundlovsdag.

4. 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.

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.

Omsorgsdage (pr. 1. januar 2028: Omsorgsdage) medregnes med det antal timer, som er fastsat lokalt.

5. **[Fra. 1/1-2028]** Fridage, seniorfrihed og fritvalgsdag jf. Aftale om fritvalgsordning medregnes for fuldtidsansatte med 7,4 timer pr. dag.
6. Afvikles dagene som halve dage eller i timer, medregnes det aftalte antal timer.
7. Afspadsring fra tidligere normperiode, som er afviklet i normperioden, medregnes jf. § X Afspadsring.
8. Ved koloniophold mv. (arrangementer med overnatning) opgøres arbejdstiden med 7,4 timer pr. påbegyndt dag modregnet evt. allerede skemalagt tid. Timer op til og efter koloniopholdets start medregnes med 50 %

Bemærkning:

Der kan indgås lokale aftaler om koloniophold mv. (arrangementer med overnatning), som er tilpasset institutionens og personalets ønsker og behov jf. § 31.

Se Bilag 5 for eksempel på timeberegning for koloniophold

9. Rejser, som udføres som en del af tjenesten, medregnes med den konkrete rejsetid. Ved deltagelse i faglige kurser, uddannelse eller lignende medregnes den faktiske tid, hvor der ifølge kursusprogram eller på anden vis er tilrettelagt undervisning i arbejdstiden.

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 afspadsring 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 § 7 Afspadsring

Afspadsring efter § 6 skal gives i den efterfølgende normperiode.

Bemærkning:

Afspadsring 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

Stk. 1 Der ydes et fast årligt pensionsgivende tillæg på kr. 2.400 (31/2-2000-niveau) for arbejde på forskudte tidspunkter, lørdag, søn- og helligdage, ændringer i tjeneste med mindre end 4 døgns varsel, delt tjeneste samt tilfældig forlængelse af tjenesten.

Bemærkning:

"Ændringer i tjeneste med mindre end 4 døgns varsel" er indholdsmæssigt identisk med "omlagt tjeneste."

Tillægget ydes reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønseddeltekst: Arbejdstidstillæg

Stk. 2 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. |

Tillægget ydes reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønseddeltekst: Tillæg for aften og weekend

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

NY § 10 Tillæg for deltagelse i koloniophold mv.

Stk. 1 Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 500,00 (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag for deltagelse i koloniophold mv. (arrangementer med overnatning).

På lørdage, søndage og helligdage, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 750,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 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. 3 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 § 12:

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 for nyuddannede og nyansatte

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

Parterne er således enige om at indsætte følgende ny bestemmelse samt bilag i overenskomsten:

§ X Introduktionsforløb for nyuddannede og nyansatte

Stk. 1. Der skal lokalt etableres individuelt tilpassede introduktionsforløb for nyuddannede og nyansatte. For nyansatte tilpasses introduktionsforløbet på baggrund af erfaring.

Stk. 2. Nyuddannede og nyansatte kan tilknyttes en pædagoguddannet mentor, som kan understøtte en god introduktion til det pædagogfaglige arbejde i institutionen. Der kan lokalt aftales honorering for funktionen.

Der henvises i øvrigt til bilag X

Bilag X

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

I den første del af ansættelsen skal der tages særligt hensyn til nyuddannede og nyansatte i tilrettelæggelsen af deres opgaver. Formålet er, at sikre tid og rum til systematisk faglig refleksion, supervision, møder og forberedelse i tæt samarbejde med kolleger og leder. Dette

hensyn kan bl.a. understøttes gennem en justering af tjenesteplanen, så den nyuddannede/nyansatte i perioden har mulighed for reduceret tid i det direkte arbejde med børn.

God introduktion 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 introduktionen organiseres på den enkelte arbejdsplads, så nyuddannede og nyansatte får den nødvendige støtte, herunder muligheden for at få tilknyttet en mentor. Formålet er at blive en del af arbejdsfællesskabet, opnå faglig forankring samt få en god begyndelse på det pædagogiske virke.

I den første del af ansættelsen skal der tages særlige hensyn til nyuddannede og nyansatte i tilrettelæggelsen af deres opgaver. Formålet er, at sikre tid og rum til systematisk faglig refleksion, supervision, møder og forberedelse i tæt samarbejde med kolleger og leder. Dette hensyn kan bl.a. understøttes gennem en justering af tjenesteplanen, så den nyuddannede/nyansatte i perioden har mulighed for reduceret tid i direkte arbejde med børn.

Nyuddannede og nyansatte kan tilknyttes en pædagoguddannet mentor, som kan understøtte en god introduktion til det pædagogfaglige arbejde i institutionen. Der kan lokalt aftales honorering for funktionen.

Med henblik på at understøtte den lokale forankring af og rammerne for tilrettelæggelse af introforløb og mentorordning, udarbejder parterne en vejledning om introduktionsforløb. Vejledningen vil tage afsæt i nedenstående aftalte elementer

- Gensidig forventningsafstemning
- Skemalagt sparring og feedback med mentor
- Introduktion til arbejdspladsen og organisationen
- Introduktion til pædagogisk praksis og forældresamarbejde m.m.
- Introduktion til samarbejde med eksterne parter, TR og AMR
- Orientering om mødekultur og personalearrangementer

12. OK26 projekt om kompetenceudvikling

Det blev ved OK24 aftalt mellem PFF og BUPL, at sætte fælles fokus på kompetenceudvikling i de private daginstitutioner. Det aftalte blev ikke endeligt defineret og gennemført.

Derfor ønsker parterne i perioden at kigge nærmere på kompetenceudviklingsaktiviteter blandt pædagogfaglige ledere og pædagoger og motivere til at flere får relevant kompetenceudvikling.

Projektet bygger videre på aftalen fra 2024 om at sætte fokus på pædagogers og pædagogfaglige lederes løbende kompetenceudvikling.

I forbindelse med OK24 blev det aftalt at ændre og udvikle bestemmelse om honorering for diplommoduler og diplomuddannelse og tilføje stillingskategori "pædagogfaglig specialist". Spørgsmålet om etablering af en kompetencefond blev også drøftet, men fandt ikke tilslutning, primært begrundet af manglende volumen blandt de omfattede daginstitutioner.

Det fælles fokus fra OK24 kan videreføres i perioden for OK26.

Projektets formål

At sikre afdækning og monitorering af kompetenceudvikling efter grunduddannelse hos privatansatte ledere, pædagogfaglige specialister og pædagoger.

At sikre kontinuerligt fokus på nødvendigheden af kompetenceudvikling

At understøtte at flere pædagoger og pædagogfaglige ledere får relevant kompetenceudvikling

Ovenstående har til formål, at:

- vedligeholde og udbygge den pædagogfaglige kvalitet i de private daginstitutioner
- sætte fokus på betydningen for rekruttering, arbejdsglæde og motivation samt fastholdelse i de private daginstitutioner
- løfte perspektivet på ret og pligt mellem arbejdsgivere og pædagogfagligt ansatte i de private daginstitutioner
- tilbyde inspiration til karriereveje, uddannelsesforløb og kompetencefokus samt kompetenceudvikling i de private daginstitutioners drift

Parterne er enige om, at arbejdet med kompetenceudvikling for privatansatte pædagoger er centralt for både kvaliteten i de private daginstitutioner og for medarbejdernes fortsatte faglige udvikling. I overenskomstperioden 2026-2029 iværksætter parterne derfor et fælles OK26-projekt, der skal afdække eksisterende praksis, identificere udviklingsbehov og understøtte et styrket og mere systematisk og løbende fokus på kompetenceudvikling i de omfattede institutioner.

Indsatser i overenskomstperioden 2026-2029

Med afsæt i drøftelserne aftales konkrete indsatser, der kan understøtte institutionernes arbejde med kompetenceudvikling. Eksempler på sådanne indsatser er:

- Opmærksomhedsskabende kommunikation til de omfattede daginstitutioner om afdækning, overblik og perspektiver
- Et inspirationskatalog over relevante kursus- efter- og videreuddannelses tilbud, målrettet pædagogers faglige udvikling.
- Materiale der understøtter interne drøftelser om institutionernes samlede kompetencebehov, behov for udvikling og medarbejdernes ønsker til samme.
- Udarbejdelse af skabelon til aftale om kompetenceudvikling
- Gensidig inspiration til øvrige organisatoriske tiltag til styrket fokus i de private daginstitutioner (webinærer, medlemsmøder, uddannelsesforløb osv.) der kan understøtte kvalitet, faglig udvikling og at flere tager relevant efter- og videreuddannelse.

Projektet tilrettelægges, så erfaringer og viden formidles bredt og bidrager til at styrke en strategisk og langsigtet tilgang til kompetenceudvikling i private daginstitutioner. Parterne følger projektet i overenskomstperioden og drøfter eventuelle behov for justeringer og videreførelse

Som en del af projektet drøfter parterne syn på og brugen af både formelle, løngivende kompetencer og øvrige typer kompetenceudvikling. Formålet er at skabe klarhed om begreberne, styrke forståelsen af de forskellige kompetencetyper og tydeliggøre, hvordan de kan bidrage til pædagogfaglighed, kvalitet og rekruttering.

13. Redigering

Parterne er enige om, at der ved redigeringen bl.a. 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 forenkles.
- Der indføres et selvstændigt kapitel til timelønnede, der samler alle eksisterende bestemmelser om timelønnede.
- Bilag 3 gennemskrives og forenkles.
- Gennemgang af tillæg og reduktion ift. beskæftigelsesgraden.
- Bestemmelserne om tilrettelser i arbejdstid udestår også.
- Redigering af uddannelsesbilaget.

Der tages i øvrigt forbehold for øvrige fejl og mangler.

14. Afslutning

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

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

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

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

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

For
Private institutioners Forhandlings Fællesskab

For
BUPL

Bilag A Deltid

§ 15 Stk. 1.

Ved enhver institution ansættes en leder. Fuldtidsansatte ledere er ansat uden højeste arbejdstid.

Bemærkning:

Arbejdstiden for fuldtidsansatte ledere forudsættes at udgøre 37 timer i gennemsnit om ugen.

For ledere gælder, at timer ud over den aftalte norm noteres som ekstra tjeneste.

Godtgørelse for ekstra tjeneste kan aftales med bestyrelsen, jf. bilag 3

§ 19 stk. 2 bortfalder.

§ 21 stk. 1, 2. afsnit bortfalder

NY § 26 stk. 11

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget den ansattes højeste arbejdstid for normperioden, jf. § 26 stk. 1, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50% eller med timeløn med et tillæg på 50%.

Bemærkning:

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

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

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

NY Bilag 3 Aftale om godtgørelse for ekstra tjeneste til ledere.

Merarbejde ændres til ekstra tjeneste.

NY § 1 For ledere kan der aftales godtgørelse for ekstra tjeneste efter reglerne i §§ 2-6. jf. overenskomstens § 15 stk. 1.

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 oversteget 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 tjenestefrihed tilstræbes afholdt inden udløb af det efterfølgende kvartal.

NY § 6

Stk. 1 Hvis tjenestefrihed ikke kan afholdes, ydes timerne med timeløn med et tillæg på 50%.

Bemærkning

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget inkl. eventuelle generelle og særlige tillæg (på udbetalingstidspunktet), dog eksklusiv eventuelt rådighedstillæg

Protokollat 1

Ny § 5

Stk 1 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.