

**Lokalaftale om arbejdstid for
pædagoger og klubansatte i selvejende
daginstitutioner, klubber m.m.
i Københavns Kommune.**

**Forhandlingsfællesskabet for
selvejende daginstitutioner
i Københavns Kommune**

BUPL Hovedstaden

Juni 2025

Indhold

§ 1 Område	3
§ 2. Arbejdstid, normperiode og timeløn	3
§ 3. Opgørelse af arbejdstiden	4
§ 4. Opgørelse af arbejdstiden ved til- eller fratræden i normperioden	5
§ 5. Opgørelse af arbejdstiden for studerende i lønnet praktik	5
§ 6. Planlægning, placering og ændring af arbejdstiden	5
§ 7. Hviletid	6
§ 8. Overarbejde og merarbejde	7
§ 9. Ulempetillæg og tillæg for aften- og weekendarbejde	7
§ 10. Koloniophold	9
§ 11. Generelt	9
§12. Ikrafttræden og opsigelse	9
Bilag 1: Drøftelser om tid til pædagogisk arbejde uden børn	10

§ 1 Område

Stk. 1

Denne lokale arbejdstidsaftale er indgået med hjemmel i ”Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler” (04.82) og erstatter ”Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv.” (60.11).

Bemærkning:

Institutioner der var omfattet af ”Lokalaftale om arbejdstid for pædagoger og klubansatte i selvejende daginstitutioner, klubber m.fl. i Københavns kommune” indgået mellem Københavns Kommune og BUPL Hovedstaden, der erstattes af denne aftale, omfattes af denne aftale ved dens ikrafttræden. Andre institutioner skal aktivt tiltræde denne aftale.

Stk. 2

Aftalen gælder for månedslønnede medarbejdere ansat i selvejende daginstitutioner og klubber i Københavns Kommune, der er ansat efter ”Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.” (60.01) med tilhørende protokollater, hvor bestyrelsen har givet tilsagn om at institutionen tiltræder aftalen.

Bemærkning:

Timelønnede er ikke omfattet af aftalen.

Stk. 3

Pædagogstuderende i lønnet praktik følger denne aftale, jf. kapitel 4 ”Pædagogstuderende i lønnet praktik” i OK (60.01).

Stk. 4

En institution kan træde ud af denne aftale, ved at bestyrelsen orienterer BUPL Hovedstaden herom senest 3 måneder før en normperiodes start.

Institutionen kan genindtræde i aftalen, ved at bestyrelsen orienterer BUPL Hovedstaden herom senest 3 måneder før en normperiodes start.

Bemærkning:

Ind- og udtræden af denne aftale kræver forudgående behandling i MED-udvalget.

§ 2. Arbejdstid, normperiode og timeløn

Stk. 1

Den årlige arbejdstid for en fuldtids ansat er 1.924 timer inkl. 5 ugers ferie og fridage. Normperioden opgøres en gang årligt og følger som udgangspunkt kalenderåret (1. januar til 31. december). Institutionens ledelse kan vælge, at normperioden i stedet følger skoleåret (1. august til 31. juli).

Bemærkning:

Alle timer i aftalen er angivet for fuldtidsbeskæftigede. For deltidsbeskæftigedes reduceres timerne i forhold til beskæftigelsesgraden.

Institutioner der ved tiltrædelse til denne aftale følger skoleåret, bibeholder den normperiode.

Ændring af normperioden kræver forudgående behandling i MED-udvalget.

Ved ændring af normperioden opgøres arbejdstiden ved udgangen af den oprindelige periode, og der planlægges en afkortet periode frem til starten af den nye normperiode, jf. principperne i § 4 om opgørelse af arbejdstid ved til- eller fratræden i løbet af normperioden. Over- og merarbejde overføres til den nye normperiode.

Stk. 2

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

§ 3. Opgørelse af arbejdstiden

For medarbejdere, der er beskæftiget i hele normperioden, opgøres arbejdstiden som følgende:

1. Arbejdstid i forhold til tjenesteplan eller lignende samt eventuel tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, der har været pålagt eller er nødvendig af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjeneste.
2. Feriedage og søgnehellidage medregnes med 7,4 timer pr. dag.
3. Særlige fridage:
Særlige fridage medregnes med 7,4 timer pr. dag når de falder på en hverdag.
Ansatte der arbejder på en særlig fridag gives en tilsvarende frihed en anden dag.

Bemærkning:

Hvis der lokalt er kutymen eller aftaler om hele eller halve fridage på disse dage, opretholdes de lokale aftaler ved tiltrædelsen til denne aftale, medmindre der aftales andet eller de lokale aftaler opsiges.

Det er BUPL's opfattelse, at der er kutyme for, at 1. maj er en hel fridag med løn, hvis den falder på en hverdag, 5. juni er en halv fridag, hvis den falder på en hverdag og 24. december en hel fridag med løn, hvis den falder på en hverdag.

4. Øvrige dage med ret til fravær med løn, eks. sygedage og tjenestefri dage med løn, medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Er der ikke er fastsat et timetal for den pågældende dag, medregnes der 7,4 timer pr. dag.
5. Seniorfridage medregnes iht. til rammeaftalen om seniorpolitik.
6. Afspadsering fra tidligere normperiode medregnes.

Bemærkning:

Underskud fra tidligere normperiode kan ikke overføres til den følgende periode. Ved ændringer af årsnormperioden jf. § 2 overføres dog både positive og negative saldi.

7. Tillæg for aftenarbejde, der er konverteret til frihed, jf. arbejdstidsaftalens § 13, stk. 4, medregnes.
8. Tilkald med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer. Det gælder dog ikke, hvis arbejdet ligger i umiddelbar tilknytning til den normale arbejdstid.

Bemærkning:

Ved tilkald forstås, at den ansatte skal møde op på arbejdsstedet. Hvis arbejdet udføres fra den ansattes bopæl, er det kun den faktiske tid, der medregnes.

9. Kolonihold, lejrskoler, hytteture, studieture medregnes i arbejdstiden jf. § 10.

10. Den nødvendige transporttid mellem tjenestesteder medregnes.
Rejser i forbindelse med tjenesterejser medregnes dog højst med 13 timer pr. døgn.

Bemærkning:

Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden. Et døgn er i denne sammenhæng 24 timer regnet fra den ansattes arbejdsdags begyndelse.

11. Pauser af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.
12. Ved rådighedsvagter på døgnåbne institutioner (sovevagter) indgår i arbejdstiden med 2/3 time for hver times rådighedsvagt i tidsrummet 21:00 — 07:00. Effektiv tjeneste under rådighedsvagten indgår i arbejdstiden med 1 time for hver times effektiv tjeneste.

§ 4. Opgørelse af arbejdstiden ved til- eller fratræden i normperioden

Stk. 1

Arbejdstidsnormen for fuldtidsbeskæftigede, der til- eller fratræder i normperioden, beregnes som 7,4 timer pr. kalenderdag ekskl. lørdage og søndage i perioden.

Stk. 2

For fuldtidsbeskæftigede fratrækkes der 7,4 timer pr. afholdt feriedage i perioden.

Stk. 3

For fuldtidsbeskæftigede, der til- eller fratræder i normperioden, opgøres af arbejdstiden i øvrigt som beskrevet i § 3, pkt. 1-12.

§ 5. Opgørelse af arbejdstiden for studerende i lønnet praktik

For studerende i lønnet praktik er den gennemsnitlige ugentlig arbejdstid 30 timer, jf. overenskomsten. Arbejdsnormen er derfor 6 timer pr. kalenderdag (ekskl. lørdage og søndage) i perioden. I praktikperioden på 6 måneder skal der præsteres 780 arbejdstimer i alt inkl. timer, hvor den studerende er fraværende på grund af sygdom, ferie og frihed på søgnehellidage.

Bemærkning:

Ved tilrettelæggelse af praktikantens arbejdstid skal der tages hensyn til, at praktikanten er under uddannelse og uden for arbejdstiden, skal have mulighed for at deltage i 2 ugers studiedage i praktikperioden.

§ 6. Planlægning, placering og ændring af arbejdstiden

Stk. 1

Principperne for tilrettelæggelse af årsnormen drøftes i MED-udvalget i god tid inden arbejdstiden fastlægges.

Rammerne for tjenesteplanerne udarbejdes inden normperiodens start.

Mødeskemaer inklusive mødeaktiviteter uden for normal tjenestetid, fastlægges inden kalendermånedens start.

Stk. 2

Arbejdstiden lægges normalt på hverdage. Ved planlægning og placering af arbejdstiden skal der tages størst muligt hensyn til de ansattes ønsker.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Delt tjeneste kan uden den ansattes accept kun planlægges i forbindelse med mødevirksomhed eller i uforudsete situationer.

Stk. 4

Ændringer i arbejdsplanen, skal så vidt det er muligt, meddeles med et varsel på mindst 96 timer.

Stk. 4

De ansatte og deres tillidsrepræsentanter skal gøres bekendt med forslag til og ændringer i tjenesteplanen.

De ansatte og deres tillidsrepræsentanter gives adgang til en status på deres arbejdstidsopgørelse i februar måned (i september måned, hvis normperioden er skoleåret).

Stk. 5

Ansatte kan frivilligt påtage sig kortvarig tjeneste på en fridag, uden at fridagen betragtes som bortfaldet og tjenesten er ikke et tilkald til effektiv tjeneste. Der gives et særligt vederlag, jf. § 5 i "Protokollat 3 - Fridøgn og fridage" i "Aftale om arbejdstidsregler..." (60.11).

Stk. 6

Hvor personalet i forbindelse med særlige arrangementer arbejder på lørdage, søndage eller helligdage (f.eks. pædagogiske planlægningsdage, forældrearrangementer eller lignende), gives et fridøgn i ugen før eller senest i 4. uge efter afviklingen af dagen.

§ 7. Hviletid

Stk. 1

Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis og kun en gang ugentligt nedsættes fra 11 til 8 timer. Ved lokal aftale kan hvileperioden dog nedsættes til 8 timer op til 2 gange ugentligt dog ikke i 2 døgn i træk.

Stk. 2

Der må højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Stk. 3

Under deltagelse i arrangementer med overnatning, eks. koloniophold, lejrskole, hyttetur, studieture mv., ses bort fra kravet om daglig hviletid. Hvis arrangementet strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være op til 12 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Bemærkning:

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.

§ 8. Overarbejde og merarbejde

Stk. 1

Ved normperiodens afslutning opgøres den præsterede arbejdstid.

Stk. 2

Overarbejde:

Hvis den præsterede arbejdstid i perioden, overstiger det normerede timetal for fuldtidsbeskæftigede, jf. § 2, godtgøres de overskydende timer (overarbejdet) med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 % eller godtgøres kontant med timelønnen med et tillæg på 50 %.

Hvis det præsterede overarbejde inkl. 50%-tillægget er på mere end 16 timer, udbetales overarbejdet inden udløbet af den kalendermåned, der følger efter normperioden.

Bemærkning:

Overarbejde forudsætter, at den præsterede ekstra arbejdstid er pålagt eller nødvendig af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Stk. 3

Merarbejde (for ansatte der arbejder mindre end fuld tid)

Hvis den præsterede arbejdstid overstiger den individuelt aftalte arbejdstid (omregnet til en individuel årsnorm), men ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede, jf. § 2, godtgøres de overskydende timer (op til årsnormen, jf. § 2) med afspadsering af samme varighed eller godtgøres kontant med almindelig timeløn.

Hvor merarbejdet har karakter af et planlagt (kortvarigt) vikariat kan det mellem ledelsen og den ansatte aftales, at deltidsansattes merarbejde opgøres og udbetales løbende.

Bemærkning:

Præsterede timer der overstiger årsnormen for en fuldtidsbeskæftiget godtgøres som overarbejde, jf. stk. 2.

Stk. 4

Afspadsering gives i den efterfølgende normperiode og skal primært gives som hele arbejdsdage.

§ 9. Ulempetillæg og tillæg for aften- og weekendarbejde

Stk. 1

Til fuldtidsansatte gives et fast årligt, ikke pensionsgivende, arbejdstidstillæg på kr. 2.600 til dækning af følgende:

- a) Tjeneste på hverdage mellem kl. 17:00 og 6:00, samt lørdage fra kl. 00:00 til kl. 06.00.

- b) Delt tjeneste.
- c) Omlagt tjeneste.
- d) Tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste på mindre end 15 minutter pr. dag.

Lønseddeltekst: Ulempetillæg

Stk. 2

Ansatte ved daginstitutioner, fritidshjem og klubber, der har en af forvaltningen godkendt åbningstid efter kl. 17.00 på hverdage, efter kl. 12.00 på lørdage og/eller på søndage, gives følgende tillæg for aftenarbejde:

Timeinterval	Tillæg
100 til 199 timer	kr. 5.200
200 til 299 timer	kr. 10.400
300 til 399 timer	kr. 16.300
400 til 499 timer	kr. 22.400
500+ timer	Kr. 27.900

Tillægget gives individuelt og opgøres som summen af den ansattes timer i den faste arbejdsplan i året, der ligger efter kl. 17.00 på hverdage, efter kl. 12.00 på lørdage og på søndage.

Lønseddeltekst: Tillæg for aftenarbejde

Stk. 3

Ved væsentlige ændringer i institutionens/afdelingens åbningstid eller i antallet af de timer, der danner grundlag for tillægget for den enkelte ansatte, foretages en omberegning med fremadrettet virkning.

Bemærkning:

Midlertidige eller lejlighedsvis udsving i antallet af de timer, der er grundlaget for beregningen, medfører ikke, at der skal ske en omberegning.

Det kan aftales, at beregningen af timer sker oftere, hvis det er hensigtsmæssigt i forhold til institutionens/afdelingens åbningstid eller drift i øvrigt.

Stk. 4

Den ansatte kan vælge at konvertere det i stk. 2 nævnte tillæg til frihed. Det kan ske for op til 40 procent af tillægget, medmindre andet aftales. Den ansatte skal meddeles ønsket til institutionen senest i forbindelse med den årlige fastsættelse af tillægget.

For hver fritime reduceres tillægget med den ansattes almindelige timeløn.

Stk. 5

For arbejde i tidsrummet lørdag kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på helligdage betales et tillæg på kr. 50,00 pr. time og gives for hver påbegyndte halve time.

Bemærkning:

For arbejde efter kl. 06.00 på grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag betales kun tillæg efter stk. 5.

Lønseddeltekst: weekendtillæg

§ 10. Koloniophold

Ved deltagelse i feriekoloni følges "Aftale om nederlag m.v. ved deltagelse i koloniophold" (63.01)

Bemærkning

Koloniophold bemandes udelukkende med pædagogisk personale omfattet af denne aftale og sker på frivillig basis, jf. § 8 i aftale (63.01).

§ 11. Generelt

Tillæggene er årlige grundbeløb i 31. marts 2000-niveau, ikke pensionsgivende og reduceres med beskæftigelsesgraden, medmindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

§12. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. august 2025.

Stk. 2

Aftalen kan af hver af parterne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til en december måned, med virkning fra starten af førstkommende normperiode.

Bilag 1: Drøftelser om tid til pædagogisk arbejde uden børn

Det skal lokalt drøftes i hvilket omfang, der skal afsættes arbejdstid til pædagogisk arbejde uden børn. Hovedparten af det pædagogiske arbejde består af aktiviteter med institutionens børn. Kvaliteten af det pædagogiske arbejde med børnene kan højnes, samarbejdet kan forbedres og arbejdsglæden kan øges, hvis der udarbejdes klare rammer for, og afsættes tid til, det pædagogiske arbejde uden børn.

I den pædagogiske arbejdstid uden børn kan der eks. indgå:

- Forberedelsestid, møder og administrativt arbejde:
 - personalemøder
 - planlægning af pædagogiske forløb og aktiviteter
 - forberedelse inden forældresamtaler og samarbejds møder mm.
 - opfølgning på møder, herunder referatskrivning
 - skrivning af udkast til individuelle læreplaner, trivselsvurderinger, mm.
- Kvalificering af det daglige pædagogiske arbejde
 - tid til individuel og kollektiv refleksion
 - læsning af faglitteratur, kursusdeltagelse og anden videnssøgning

I drøftelserne om afsætning af arbejdstid til pædagogisk arbejde uden børn, kan der med fordel indgå drøftelser af, hvordan arbejdstiden til pædagogisk arbejde uden børn bruges effektivt, så tiden bruges til gavn for kerneopgaven (det pædagogiske arbejde med børn).

Forhandlingsfællesskabet på vegne af bestyrelserne i de selvejende institutioner i Københavns Kommune

17/6-25

Dato

FOBU

Børneringen

SPIA

Landsorganisationen Danske Daginstitutioner

Accountor

Børnevennerne

For BUPL Hovedstaden

17/6-25

Dato