

Forlig om fornyelse af overenskomst for pædagogisk personale mellem Accountor 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 grundlønstillægget for ledere jf. § 15. stk.1

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 + kr. 3.500 til kr. 13.800

Pr. 1. april 2027 indføres nyt grundlønstillæg for ledere med 20 og flere ansatte med fuldt gennemslag med 10.300 kr. (31/3 2000-niveau) til løntrin 44 + 10.300 til løntrin 44 + 10.300.

Udgift kr. 673.882

Forhøjelse af pensionsprocent for ledere

Pr. 1. april 2027 forhøjes pensionsbidraget for ledere med 2,04 % til 20,35 %.

Udgift kr. 411.784

Forhøjelse af grundlønstillægget for pædagoger jf. § 16. stk. 2

Pr. 1. april 2027 sammenlægges grundlønstillægget jf. § 16 stk. 1 samt trepartstillægget jf. § 16 stk. 2 til et nyt samlet grundlønstillæg. Samtidig forhøjes grundlønstillægget med fuldt gennemslag med 3.819 kr. (31/3 2000-niveau) fra kr. 11.681 til kr. 16.500

Udgift kr. 1.080.969

Tillæg til pædagoger med 10 års erfaring på baggrund af pædagoguddannelsen

Pr. 1. april 2027 indføres der nyt tillæg til pædagoger, stedfortrædere, souschefer med 10 års erfaring på baggrund af pædagoguddannelsen på kr. 3.000 kr. (31/3 2000-niveau).

Udgift kr. 485.055

Forhøjelse af tillægget for souschefer og stedfortrædere mfl.

Pr. 1. april 2027 forhøjes tillæg for souschefer jf. overenskomstens § 16, stk. 4 med fuldt gennemslag for mellemledere med 6.650 kr. (31/3 2000-niveau) fra kr. 16.050 til kr. 22.700.

Pr. 1. april 2027 forhøjes tillæg for anden ledelsesfunktion (stedfortrædere) jf. overenskomstens § 16, stk. 5 med fuldt gennemslag med 6.150 kr. (31/3 2000-niveau) fra kr. 7.050 til kr. 13.200

Udgift kr. 129.240

Forhøjelse af pensionsprocent for pædagoger, udviklingspædagoger, stedfortrædere, souschefer og klubassistenter

Pr. 1. april 2027 forhøjes pensionsbidraget for pædagoger udviklingspædagoger, stedfortrædere, souschefer og klubassistenter med 0,8 % til 15,80 %

Udgift kr. 597.184

Forhøjelse af tillægget for Udviklingspædagoger

Pr. 1. april 2027 forhøjes tillæg for udviklingspædagoger jf. overenskomstens § 16a, stk. 1 med fuldt gennemslag for mellemledere med 6.650 kr. (31/3 2000-niveau) fra kr. 16.050 til kr. 22.700.

Udgift kr. 75.365

Pædagogstuderende løn

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

Udgift: kr. 20.858

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 frem mod næste overenskomstfornyelse at drøfte og aftale forhold for kommende professionsmasteruddannede inden for overenskomstens dækningsområde i forlængelse af drøftelser med BUPL og KL.

4. Senior

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

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

Parterne er enige om følgende ny ordlyd af overenskomstens §7 stk. 1 og ny stk. 2:

Nyt § 7 stk. 1 2. afsnit:

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 den nuværende § 7 stk. 1. 2. afsnit.

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 Forhandlingsfælleskabet samt Viden på tværs: vpt.dk/projekter/guide-til-senkarriere-samtalen for yderligere inspiration.

Ved aftale om nedsat tid skal pensionsindbetalingen efter § 22 bevares.

En indgået aftale kan opsigelse med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel.

Der kan indgås lokal aftale om seniorpolitik jf. § 32 stk 4.

5. Fritvalg

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 kan i sin helhed findes på Forhandlingsfællesskabets hjemmeside: www.Forhaendlingsfaellesskabet.dk. Dog med den fravigelse, at retten til seniorfridage fortsat optjenes i det kalenderår den ansatte fylder 58 år.

Nedenstående gælder pr. 1. januar 2028, dog undtagen tilføjelse til §17. Samtidig bortfalder §5 stk. 5, §5a §7 stk. 1, 3.-5. afsnit, §17 og Protokollat 3.

§ 7 Senior

NY 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

§ 17 Frit valg – gældende pr. 1. april 2026 – 31. december 2027.

NY bemærkning til Stk. 1.

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling jf. stk. 3 kan foretage et omvalg 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 pædagoger udgør 17,00 % af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

NY 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.

§ 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.

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

6. Honorering af deltidsansattes mer-/overarbejde

Som konsekvens af den afsagte voldgiftskendelse 4. februar 2026 om deltidsansattes ret til overarbejdsbetaling tilrettes pr. 1. april 2026 følgende bestemmelser i Overenskomsten for Pædagogisk Personale mellem Accountor og BUPL:

- § 15 stk. 1 Bemærkning
- § 19
- § 22 stk. 4
- § 25 stk. 13 og 14
- Bilag 3 Ledelse
- Protokollat 1, § 5

Tilretningen finder endeligt sted ved redigeringen af aftalen således, at al mer- og overarbejde fremadrettet under et bliver betegnet som overarbejde.

§ 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 bortfalder

§ 22 stk. 4 bortfalder.

NY § 25 stk. 13

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.

§ 25 stk. 14 merarbejde rettes til ekstra tjeneste

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

NY § 1

Stk. 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

Stk. 1 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

Stk. 1 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 Godtgørelse for ekstra tjeneste 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

Forslag til tekst til godtgørelse konsekvensrettes ligeledes.

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.

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 bestemmelserne i overenskomstens § 10 med virkning fra 1. april 2026 udvides til 3 sygedage pr. sygeperiode samt, at hjemkaldelsesdagen fremover ikke vil tælle med som en barnets sygedag.

Overenskomstteksten formuleres på følgende måde:

§ 10 Barnets 3 sygedage

Stk. 1 Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på 3 af barnets sygedage pr. sygeperiode, 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.

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 flerlingeforældre	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 indsættes desuden nyt bilag X hvor de samlede ændringer fremgår.

Nyt BILAG X 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:

- Udvidelse af lønret til deling mellem forældrene i forældreorlovsperioden
- 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 fritvalgsordning, 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 serviceloven, 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. 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 nuværende § 25 stk. 7

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:
Den endelige tilrettelse vil ske i redigeringen af aftalen.

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 søgnehelligdage indgår arbejdsfri dage med den enkeltes normtid.

For tilrettelæggelse af arbejdstiden henvises i øvrigt til Bilag 2 Arbejdstid og det pædagogiske arbejde.

Stk. 4 Søgnehelligdage, 24. og 31. december er hele fridage. Grundlovsdag er en halv fridag. Personale, som er på arbejde juleaftensdag, nytårsaftensdag eller Grundlovsdag ydes erstatningsfrihed med tillæg af 50 %.

Erstatningsfriheden skal fortrinsvist gives som hele dage og opgøres med de konkrete antal timer, der er optjent de pågældende dage.

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.

Stk. 4 Indsæt nuværende 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 § 25 stk. 7.] 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.

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

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.

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.

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.

4. **[Fra. 1/1-2028]** Fridage, seniorfrihed og fritvalgsdag jf. Aftale om fritvalgsordning medregnes for fuldtidsansatte med 7,4 timer pr. dag.
5. Afvikles dagene som halve dage eller i timer, medregnes det aftalte antal timer.
6. Afspadsering fra tidligere normperiode, som er afviklet i normperioden, medregnes jf. § X Afspadsering.
7. 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

8. 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 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 § 7 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

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 kolonihold mv.

Stk. 1 Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 500,00 (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag for deltagelse i kolonihold 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 tager 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. Uddannelsesfond

Parterne forpligter sig i overenskomstperioden til at arbejde for at udbrede viden om og brugen af Uddannelsesfonden.

Til understøttelse af dette hæves støtten til kursusudgift fra 15.000 – 20.000 kr. pr. ansøger pr. kursus uden egenbetaling. For den del af kursusudgiften, der overstiger 15.000 kr. vil der være 80 % dækning dog max totalt 20.000 kr.

1. januar 2027 evaluerer parterne indsatsen og der vil kunne aftales en øget udvidelse af, hvad fondens midler kan anvendes til fx betaling af udgift til oplægsholder ved personale arrangementer.

Som konsekvens heraf tilrettes ansøgningsblanketten.

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
Accountor

For
BUPL