

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

**Socialpædagogerne**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Landsoverenskomst for Private opholdssteder og botilbud mv. for en 3-årig periode i regi af Forligsinstitutionen.

Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af Forligsmanden.

Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love.

Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet samt i Socialpædagogernes kompetente forsamling.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Aftale om pensionssatser
2. Aftale om redaktionelle ændringer
3. Aftale om regulering af ulempeydelse
4. Aftale om rådighedstjeneste
5. Aftale om overenskomstens varighed
6. Aftale om regulering af Samarbejds- og uddannelsesfonden
7. Aftale om mulighed for opt-out ved rådighedsvagter
8. Aftale om børnebørns-omsorgsdage
9. Aftale om børns sygdom
10. Aftale om ledsagelse af nærtstående
11. Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
12. Aftale om afskedigelse af tillidsrepræsentanter
13. Aftale om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
14. Aftale om feriefridage og særlig opsparing
15. Aftale om store bededag
16. Aftale om barsel
17. Aftale om medarbejderens adgang til lønsamtale
18. Aftale om procesaftale om deltid

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

**København, den 12. marts 2025**

**Socialpædagogerne**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

Socialpædagogerne

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale om pensionssatser

I § 6, stk. 1, litra D, udgår:

” Pensionsbidraget beregnes på grundlag af den pensionsgivende løn, jf. stk. 2, og udgør:

- For pædagoger og håndværksmæssigt uddannet personale 13,5 pct.
- For pædagogmedhjælpere 12,8 pct.
- For afdelingsledere/stedfortrædere 14 pct.

Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 1/3 og arbejdsgiverens bidrag udgør 2/3 af det til enhver tid aftalte pensionsbidrag.

Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen.

*Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende sidste afsnit:”*

I § 6, stk. 1, litra D, indsættes som sidste afsnit:

*”Med virkning fra 1. maj 2025 gælder følgende som sidste afsnit:*

Pensionsbidraget beregnes på grundlag af den pensionsgivende løn, jf. stk. 2, og udgør:

- For pædagoger og håndværksmæssigt uddannet personale 14,5 pct., hvoraf virksomhedens bidrag udgør 12 pct., og medarbejderens bidrag udgør 2,5 pct.
- For pædagogmedhjælpere 13,8 pct., hvoraf virksomhedens bidrag udgør 11,53 pct., og medarbejderens bidrag udgør 2,27 pct.
- For afdelingsledere/stedfortrædere 15 pct., hvoraf virksomhedens bidrag udgør 12,33 pct., og medarbejderens bidrag udgør 2,67 pct.

Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen.”

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct. point.

## Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

Socialpædagogerne

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 12. marts 2025

Socialpædagogerne



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

**Socialpædagogerne**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

### Aftale

### om

### redaktionelle ændringer

I bilag A, § 1, stk. 4, udgår ”st. bededag”.

I § 3, stk. 2, punkt 1 udgår ”og” og erstattes af: ”eller”.

§ 6, stk. 6, 1. punkt udgår.

I § 6, stk. 6, 2. punkt udgår følgende: ” 2. For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:”

§ 10, 1. -3 afsnit udgår og erstattes af: ”Såfremt arbejdsgiveren ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev, jf. lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, § 1, stk. 1-3 og § 3, stk. 1, inden for den frist, der er nævnt i lovens § 3, stk. 1, eller ansættelsesbrevet er mangelfuldt, fremsætter medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt påkrav overfor ledelsen.”

I § 15, stk. 4 udgår ”Servicelovens § 42” og erstattes af: ”Barnets lov § 87”.

I § 21 udgår overskriften ”Diskretionspligt” og erstattes af: ”Tavshedspligt”.

I § 24, stk. 5, 1. afsnit udgår ”det relevante underskrivende forbund” og erstattes af: ”Socialpædagogerne”.

I § 24, stk. 5, 4. afsnit udgår ”det relevante forbund” og erstattes af: ”Socialpædagogerne”.

I § 24, stk. 5, 9. afsnit udgår ”forbundet” og erstattes af: ”Socialpædagogerne”.

I Aftale om seniorordning, 4. afsnit, 1. punktum, udgår ”§ 16” og erstattes af ”§ 18”.

På bagsiden udgår ”Socialpædagogernes Landsforbund” og erstattes af: ”Socialpædagogerne”.

## Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

Socialpædagogerne

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 12. marts 2025

Socialpædagogerne



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

**Socialpædagogerne**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**  
**om**  
**regulering af ulempeydelse**

I Bilag A, § 3, stk. 2 forhøjes ulempeydelsen med 3,5 pct. pr. 1. maj 2025, 3,5 pct. pr. 1. marts 2026, og 3,5 pct. pr. 1. marts 2027.

**København, den 12.marts 2025**

**Socialpædagogerne**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

Socialpædagogerne

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale om rådighedstjeneste

I Aftale om fravigelse af reglerne vedr. hviletid og fridøgn § 1, indsættes forud for henholdsvis 1. og 2. afsnit: "1" og "2".

§ 2 udgår, og erstattes af: "1. Rådighedstjeneste på arbejdsstedet (vagt fra vagtværelse) betragtes som arbejdstid. Honorering sker i henhold til bilag A, § 1, stk. 5. Rådighedstjenesten skal mindst have en udstrækning på 8 timer og vil normalt være placeret fra kl. 23.00 til kl. 7.00. Den daglige hvileperiode på 11 timer kan udskydes.

2. Ved rådighedstjenester anses hviletiden for afholdt, når den samlede hviletid under tjenesten har udgjort 11 timer eller mindst halvdelen af rådighedstjenesteperioden, og mindst 4 timer er faldet i perioden mellem kl. 23.00 og dagstjenestens påbegyndelse. Såfremt der ikke er opnået hviletid som anført, udskydes hviletiden eller dele heraf til det efterfølgende døgn."

Følgende bemærkning optrykkes ikke:

Parterne er enige om, at såfremt KL indgår en ny aftale om hviletid og fridøgn for personale beskæftiget inden for døgninstitutionsområdet for børn og unge samt institutioner for personer med vidtgående fysiske eller psykiske handicap m.v., kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver vælge at overgå til KL's aftale, som i så fald skrives ind i overenskomsten.

København, den 12. marts 2025

Socialpædagogerne



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

**Socialpædagogerne**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

### Aftale

### om

### overenskomstens varighed

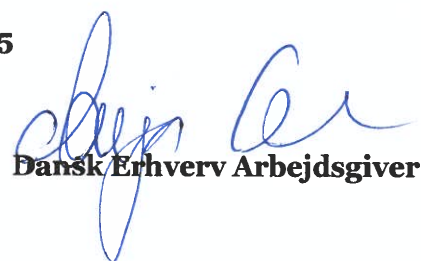
I § 29, stk. 1, udgår "2023" og indsættes: "2025".

I § 29, stk. 2, 1. punktum, udgår "2025" og indsættes: "2028".

I § 29, stk. 3, udgår "2025" og indsættes: "2028".

**København, den 12. marts 2025**

**Socialpædagogerne**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

**Socialpædagogerne**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**regulering af Samarbejds- og uddannelsesfonden**

I § 26, 1. afsnit, udgår: "5 øre" og erstattes af "20 øre".

2. afsnit udgår og erstattes af: "Pr. 1. marts 2026 indbetaler arbejdsgiver 25 øre pr. præsteret arbejdstime til samarbejds- og uddannelsesfonden."


Som nyt 3. afsnit indsættes: "Pr. 1. marts 2027 indbetaler arbejdsgiver 30 øre pr. præsteret arbejdstime til samarbejds- og uddannelsesfonden."

**København, den 12. marts 2025**

**Socialpædagogerne**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

Socialpædagogerne

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

#### om

### mulighed for opt-out ved rådighedsvagter

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024, blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige "udkald" og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timersreglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte nedenstående tekst som ny § 3 i *Bilag A - Arbejdstid*, hvorved organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen.

#### **"Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter**

I henhold til § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Socialpædagogerne, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af medarbejdernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Socialpædagogerne på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

## Overenskomstforhandlingerne 2025

### Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

**Socialpædagogerne**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

I organisationsaftalen aftaler Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Socialpædagogerne vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at medarbejderen arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

Nuværende §§ 3-5 bliver herefter til §§ 4-6.

**København, den 12. marts 2025**

**Socialpædagogerne**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

**Socialpædagogerne**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**børnebørns-omsorgsdage**

I § 13, indsættes som nyt stk. 4:

**”4. Børnebørns-omsorgsdage**

Ansatte med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

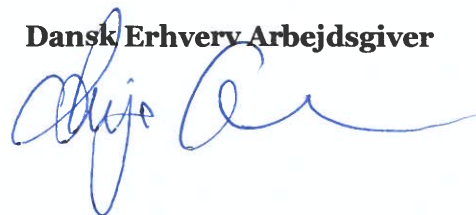
Dagene afholdes uden løn.”

**København, den 12. marts 2025**

**Socialpædagogerne**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

**Socialpædagogerne**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**børns sygdom**

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i forbindelse med børns sygdom. Derfor indføres der ret til barnets tredje sygedag.

I § 13, stk. 2, 1. punktum, udgår "1 fridag" og erstattes af "2 fridage".

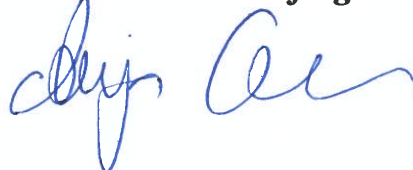
I § 13, stk. 2, 2. punktum, udgår "Denne fridag" og erstattes af "Disse fridage".

**København, den 12. marts 2025**

**Socialpædagogerne**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

Socialpædagogerne

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

om

### ledsagelse af nærtstående

I § 15, indsættes som nyt stk. 6:

#### ”6. Ledsagelse af nærtstående

Ansatte med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn.”

København, den 12. marts 2025

Socialpædagogerne

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

## Overenskomstforhandlingerne 2025

### Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

**Socialpædagogerne**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

#### Aftale

#### om

#### tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

I § 24, stk. 4 indsættes som sidste afsnit:

”Tillidsrepræsentanten har ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor Socialpædagogerne er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning. Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

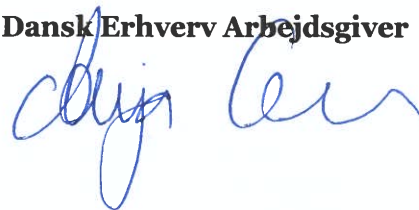
Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.”

**København, den 12. marts 2025**

**Socialpædagogerne**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

**Socialpædagogerne**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**afskedigelse af tillidsrepræsentanter**

I § 24, stk. 5, 3. afsnit, udgår ”dog mindst med 35 dages varsel til udgangen af en måned.”

Følgende bemærkning optrykkes ikke:

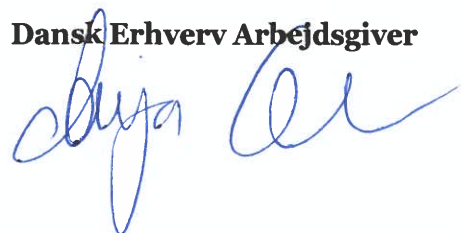
Parterne er enige om, at medarbejdere ansat som timelønnede, jf. overenskomstens § 19, ikke er valgbar til hvervet som tillidsrepræsentant.

**København, den 12. marts 2025**

**Socialpædagogerne**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**





# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

Socialpædagogerne

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

om

### vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Socialpædagogerne, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem Socialpædagogerne. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

Som nyt § 25, stk. 3 indsættes:

”Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Socialpædagogerne, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af Socialpædagogerne hele kalenderåret. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

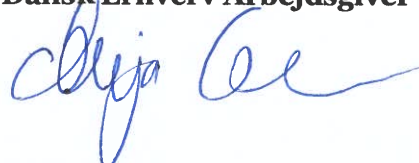
Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Socialpædagogerne finansieres af samarbejds- og uddannelsesfonden. Fondens bestyrelse bemyndiges til en gang årligt, at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.”

**København, den 12. marts 2025**

Socialpædagogerne



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

Socialpædagogerne

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

#### om

### feriefridage og særlig opsparing

§ 18, stk. 2 får følgende nye overskrift

#### **”2. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)”**

Herefter indsættes som nyt stk. 3:

#### **”3. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)**

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

Virksomheden kan vælge mellem nedenstående ordninger i litra A eller litra B.

#### **A. Opsparingsordning**

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Når medarbejdere har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indbetaler virksomheden fra den førstkommende 1. september 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens særlige opsparing, jf. § 4. Bidraget dækker betaling for feriefridagene.

De feriefridage medarbejderen får tildelt fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder følgende:

- Feriefridagene betales som ved sygdom.
- Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

### Socialpædagogerne

### Dansk Erhverv Arbejdsgiver

med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefri dag.

- Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

### B. Tildelingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefri dagene betales som ved sygdom.

Feriefri dagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefri dagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefri dagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Holdes feriefri dagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefri dag, der ikke er blevet afholdt.

Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefri dagene.

Nuværende § 18, stk. 3 og 4 bliver herefter stk. 4 og 5.

§ 4 udgår og erstattes af:

"1. Medarbejderen opsparer 7,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2026 opsparer medarbejderen i alt 8,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2027 opsparer medarbejderen i alt 9,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

Hvis virksomheden vælger opsparingsordningen for feriefridage, jf. § 18, stk. 3, litra A, indbetaler virksomheden herudover 2,5 % af den ferieberettigede løn som særlige opsparing fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder.

Al indbetaling til særlig opsparing indeholder feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

2. Bidragene til den særlige opsparing udbetales løbende med den faste månedsløn.

## Overenskomstforhandlingerne 2025

### Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

#### Socialpædagogerne

#### Dansk Erhverv Arbejdsgiver

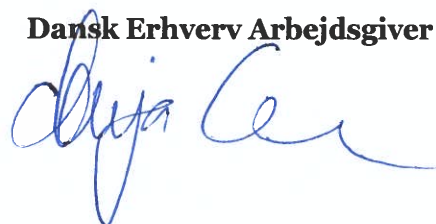
3. Udbetalingstidspunktet kan dog fraviges ved aftale mellem tillidsrepræsentanten/lokal kreds af Socialpædagogerne og virksomheden.
4. Udbetalingstidspunkterne kan fraviges ved individuel aftale mellem medarbejderen og virksomheden.
5. Medarbejderen og virksomheden kan træffe aftale om, at bidraget til særlig opsparing helt eller delvist indbetales til medarbejderens pensionsordning. Indbetalingen af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

København, den 12. marts 2025

Socialpædagogerne



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

**Socialpædagogerne**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale  
om  
store bededag**

I § 18, indsættes som nyt stk. 2:

**"2. Forhøjet ferietillæg**

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på i alt 1,55 pct. af den ferieberettigede løn. Medarbejdere, der har valgt at få ferie-godtgørelse i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigede løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigede løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde i orlovsperioden."


Nuværende stk. 2-4 bliver herefter til stk. 3-5.

**København, den 12. marts 2025**

**Socialpædagogerne**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

Socialpædagogerne

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### barsel

§ 14, stk. 4 udgår.

Nuværende § 14, stk. 5 bliver herefter til stk. 4.

I nuværende stk. 5 udgår: "For forældre født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere."

Som nyt stk. 5 indsættes:

*"5. For forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere.*

Virksomheden yder herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 26 uger har moderen ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

Betalingen i de 26 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales."

Som nyt stk. 6 indsættes:

### **"6. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer**

*For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder:*

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter § 14, stk. 2 og stk. 5.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter § 14, stk. 5.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter § 14, stk. 5, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge."

## Overenskomstforhandlingerne 2025

### Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

#### Socialpædagogerne

#### Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Nuværende stk. 6 og stk. 7 bliver herefter til stk. 7 og stk. 8.

Overskriften til nuværende stk. 7 ("Dagpenge") udgår og erstattes af: "Betingelser".

I nuværende stk. 7, udgår "jf. stk. 1-6" og erstattes af: "jf. stk. 1-7".

Nuværende stk. 8 bliver til stk. 10.

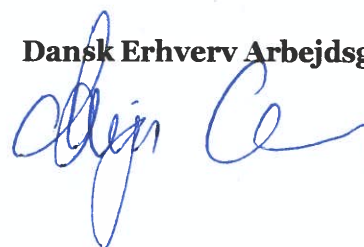
§ 14, stk. 9 udgår og erstattes af: "Barselslovens varslingsregler finder anvendelse".

København, den 12. marts 2025

Socialpædagogerne



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

**Socialpædagogerne**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**medarbejderens adgang til lønsamtale**

I § 3, stk. 1, litra A, indsættes som nyt 3. punktum: "Hvis medarbejderen beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale."

**København, den 12. marts 2025**

**Socialpædagogerne**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Landsoverenskomst for private opholdssteder og botilbud mv.

**Socialpædagogerne**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

### Aftale

om

### procesaftale om deltid

Parterne har drøftet spørgsmålet om, hvilken betydning EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) har for Landsoverenskomst for Private opholdssteder og botilbud mv.

Parterne har noteret sig Protokollat 33 indgået mellem DIO I og CO-industri i forbindelse med overenskomstfornyelsen, der etablerer en faglig voldgift, som skal tage stilling til, om en række bestemmelser i parternes overenskomster er i strid med Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1988 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde. Parterne har noteret sig en tilsvarende procesaftale om deltid indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL.

Parterne er indtil videre enige om at afvente en afgørelse i en af de sager, der måtte blive afgjort i henhold til disse procesaftaler om deltid.

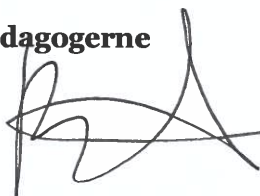
Parterne er enige om at mødes senest en måned efter, at den første af de ovennævnte sager er afgjort med henblik på at drøfte sagens eventuelle konsekvenser for overenskomsten.

Nærværende aftale afskærer ikke i øvrigt parterne fra hver især eller i fællesskab at rejse sager om spørgsmålet.

(Denne aftale optrykkes ikke).

**København, den 12. marts 2025**

**Socialpædagogerne**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

