

Information om familieplejere og ferie

Generelt:

Familieplejere, der indgår aftale med en kommune om formidlet døgnophold, er omfattet af ferieloven og dennes beskyttelse.

Nedenstående er et uddrag af Arbejdsdirektoratets vejledning om familieplejere og ferie, suppleret med intern vejledning.

Optjening af ferie:

Optjeningsåret følger kalenderåret, dvs. fra 1.1 – 31.12.

Ferieåret går fra 1. maj – 30. april.

Eks. Ferie som er optjent i ferieåret 2005, holdes i ferieåret 1. maj 2006 – 30. april 2007.

En familieplejer optjener ret til betalt ferie i en 5-dages uge efter ferielovens almindelige hovedregel, dvs. 2,08 feriedag pr. måned plejeforholdet varer, dvs. ialt 25 feriedage pr. år.

Eks. Bliver man ansat den 1. juli optjener man 6 måneder x 2,08 dage = 12,48 dage med løn.

Kommunen har pligt til at tilvejebringe anden pasningsmulighed hvis familieplejeren ønsker at holde ferie.

Afholdelse af ferie med eller uden plejebarn.

Hvis familieplejeren selv ønsker det, er der også mulighed for at holde ferie sammen med plejebarnet/børnene.

Det er dog familieplejerens **eget valg** . Det forhold, at barnet er med på ferie, betyder ikke, at familieplejeren har krav på dobbelt vederlag under ferien, eller at feriegodtgørelse fra et feriebevis kan udbetales samtidig med lønnen.

Holdes ferie **uden** barnet udbetales der **ikke** kostpenge.

Ferie uden løn

Kommunen kan kun pålægge en familieplejer at holde ferie, som familieplejeren har optjent ret til. Familieplejeren har dog **ret** til 5 ugers ferie i ferieåret. Har familieplejeren ikke optjent ret til fuld ferie med løn/feriegodtgørelse, kan familieplejeren således kræve op til 5 ugers ferie, men må selv betale med løntræk for de resterende feriedage. (der fratrækkes 4,8 % pr. feriedag i det månedlige vederlag)

Ferie med løn:

Har ansættelsesforholdet varet hele optjeningsåret, har familieplejeren i det følgende ferieår ret til sædvanligt aftalt plejevederlag under ferien.

Holdes ferie med barnet udbetales samtidig kost/logi samt evt. andre omkostdækkende ydelser i ht. kontrakt

Familieplejere ansat i Høje-Taastrup Kommune **skal** afholde al ferie, som optjenes med løn.

Feriedifference:

Afviger familieplejerens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet med **mere end 20 pct.** i forhold til optjeningsårets gennemsnitlige arbejdstid eller -omfang, har familieplejeren ret til at få udbetalt feriedifference.

Det kan fx være tilfældet, hvor der er forskel på antallet af plejebørn i optjeningsåret og ferieåret.

Varsling og indberetning af ferie

Ferie skal varsles af kommunen eller aftales konkret med familieplejeren.

Familieplejere i Høje-Taastrup Kommune skal afholde al ferie, som er optjent med løn.

I praksis er aftalt følgende:

Familieplejeren aftaler i god tid forinden feriens afholdelse med sagsbehandler eller kurator, hvornår ferien ønskes afholdt, og om ferien holdes med eller uden plejebarn/børn.

Familie- og socialcentret, dvs. sagsbehandler eller kurator fremsender indberetning/ferieseddel til Løn- og Personalecentret (LPC) med oplysning om ferieperiode og antal feriedage.

Se vedlagte notat med eksempler på beregning af feriedage for aflastningsfamilier. Sagsbehandler/kurator eller LPC er også behjælpelig med udregning af faktiske feriedage.

Modtager LPC ikke indberetning om ferie anses hovedferien, dvs. 3 uger/15 dage som afviklet i juli måned, 1 uge (5 dage) i efterårsferien og 1 uge (5 dage) i vinterferien (uge 8). Har man ikke optjent fuld ferie med løn afvikles i forhold til det man har optjent.

Særlig feriegodtgørelse

Familieplejere har ret til en særlig feriegodtgørelse, som svarer til 1 % af den ferieberettigede løn i optjeningsåret. Godtgørelsen udbetales hvert år sammen med plejeløn for april.

Udbetaling af ferietillægget er uafhængig af, om ferien afvikles med eller uden plejebarnet/-børnene.

Familieplejerens ret til feriepenge under ferie fra kommunen er uafhængigt af, om familieplejeren holder ferie med eller uden plejebarnet.

Feriegodtgørelse ved fratreden

Ved plejeforholdets ophør skal kommunen beregne feriegodtgørelse på 12,5 % af den ferieberettigede løn i det løbende optjeningsår, samt for den del af optjeningsår, hvor familieplejeren endnu ikke har holdt ferie, dvs. restferie.

Der udstedes feriekort.

Flere ansættelsesforhold

Hvis samme kommune har anbragt flere børn hos samme familieplejer med hver sin kontrakt, er der som udgangspunkt tale om flere ansættelsesforhold. Hvis familieplejeren derimod har flere plejebørn på samme kontrakt, er der som udgangspunkt tale om et ansættelsesforhold. Hvis et af plejeforholdene ophører, er der således kun tale om en ændring i arbejdets omfang. Se punkt vedr. "Feriedifference"

En familieplejer, som er ansat **midlertidigt** til at modtage et eller flere plejebørn i aflastningsøjemed/akut behov, vil som udgangspunkt have ret til feriegodtgørelse, dvs. 12,50 % af plejevederlaget.

Hvis den pågældende familieplejer derimod er ansat månedsvis eller for længere tid, og har familieplejeren ret til fuld løn på søgnehelligdage og sygedage, vil familieplejeren have ret til løn under ferie, se punkt: "Optjening af ferie". **Dette gælder for hovedparten af aflastningsfamilier i Høje-Taastrup Kommune, hvor der indgås kontrakt om aflastning i et fast nærmere angivet antal døgn pr. måned.**