

Information om familieplejere og ferie

Generelt:

Plejefamilier

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

Døgnplejefamilier er i ferielovens forstand lønmodtagere og har ret til fem ugers ferie. Der udbetales tillige særlig feriegodtgørelse.

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 været 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 henhold til 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 følgende aftalt:

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

Modtages ikke yderligere oplysninger om afholdelse af 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 fratræden

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. "Feriendifference"

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.

Optjening af ferie:

Måden at optjene ferie på kaldes samtidighedsferie. Det betyder, at man i princippet kan afvikle ferie samtidig med at man optjener den. I praksis skal der dog forløbe en kalendermåned, før det vil være praktisk muligt at holde ferien.

Der optjenes ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse så der kan holdes 25 dages ferie om året svarende til 5 uger.

Ferieåret går fra den 1. september til den 31. august året efter. De 25 dage kan placeres i perioden 1. september til 31. december året efter. Det kaldes ferieafholdelsesperioden, som altid er på 16 måneder.

Som andre lønmodtagere er der ret til at afholde en hovedferie på tre sammenhængende uger.

Hovedferien kan af kommunen placeres i perioden 1. maj til 30 september, det er et krav at de første 4 ugers ferie placeres indenfor 12 måneder. Dette betyder, at hovedferien ikke kan placeres af kommunen i september måned (og senere), medmindre der samtykkes til dette.