

OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Overenskomst for Pædagogisk personale for en 3-årig periode. 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 overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en 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.

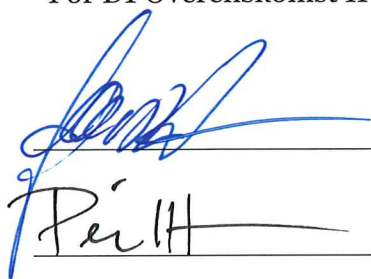
Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet vedlagte nye overenskomst.

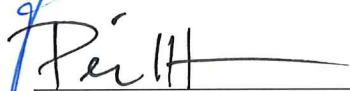
	Side
1 Protokollat om Forsøgsordning og vederlag til tillidsrepræsentanter	3
2 Protokollat om Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger	4
3 Protokollat om Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen	5
4 Protokollat om Fritvalgskonto	6
5 Protokollat om Databeskyttelse	8
6 Protokollat om Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgskonto for nyindmeldte virksomheder	9
7 Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter	11
8 Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes opgaver	12
9 Protokollat om Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom	13
10 Protokollat om Overgang til nyt ferieår	14
11 Protokollat om Øremærket forældreorlov	16
12 Protokollat om Ændring af bestemmelser om ferie	17
13 Protokollat om Afholdelse af ferie i timer	19
14 Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes tid til opgaver	20
15 Protokollat om Samarbejdsfond	21
16 Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	22
17 Protokollat om Elektroniske dokumenter	24
18 Protokollat om Uddannelsesfond	25
19 Protokollat om Oprettelse af samarbejdsfond	27

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 8. marts 2020

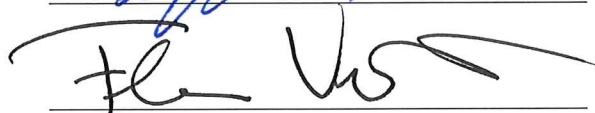
For DI Overenskomst II v/DI

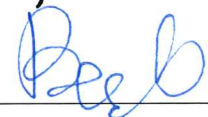




For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund







PROTOKOLLAT

om

Forsøgsordning og vederlag til tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at Overenskomst for Pædagogisk Personales § 34, stk. 9, om vederlag til tillidsrepræsentanter ikke længere udgør en forsøgsordning, men gøres permanent.

Parterne er endvidere enige om, at der ikke beregnes fritvalg af vederlaget. Som følge heraf er parterne enige om, at der til § 34, stk. 9, 1. afsnit efter sidste sætning tilføjes følgende præcisering:

"Der beregnes endvidere ikke fritvalg af vederlaget."

København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



Per H.

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund



th VS

Pb

PROTOKOLLAT

om

**Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre
krænkende handlinger**

Parterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt.

Parterne er enige om, at man i overenskomstperioden følger resultaterne af drøftelserne mellem DI og 3F Transport om den fagretlige håndtering af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger, herunder drøfter i hvilket omfang dette kan implementeres i Overenskomst for Pædagogisk Personale.

København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



Per H. H.

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund



Per H. H.

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgskonto

Parterne er enige om, at § 15, stk. 6, i Overenskomst for Pædagogisk personale udgår, og at følgende indsættes som ny § 15b:

”§ 15b. Fritvalgskonto

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 2,3% af den ferieberettigede løn til sin fritvalgskonto. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. I overenskomstperioden udgør stigningen på indbetalingen til fritvalgskontoen 1,0% pr. år af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2020 stiger indbetalingen til fritvalgskontoen til 3,3% af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2021 til 4,3% af den ferieberettigede løn og pr. 1. marts 2022 til 5,3% af den ferieberettigede løn.

Medarbejderen kan disponere over midler på fritvalgskontoen til fravær.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- *Midler på fritvalgskontoen ud over 2,3 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.*
- *For så vidt angår de 2,3 pct. point på fritvalgskontoen, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.*

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med fritvalgskontoen.

PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Parterne er enige om, at det er naturligt, at medarbejdere, der fortsætter med at arbejde efter, de har nået folkepensionsalderen, træffer et valg imellem at fortsætte opsparing til pension (såfremt dette er muligt i den pågældende ordning) eller at få udbetalt bidraget.

Parterne er på grundlag heraf enige om, at nedenstående bestemmelse tilføjes § 13 i Overenskomst for Pædagogisk Personale som nyt stk. 6:

"Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

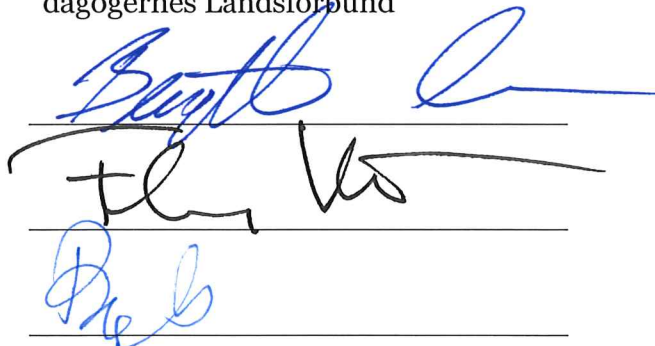
Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen efter relevant rådgivning (i PBU) vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn (ikke feriepengeberettiget). Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere."

København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund



Medarbejdere omfattet af overenskomsten kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen.

Anmodning, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag til pensionsordningen, kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december.

Medarbejderne kan også pr. 1. december anmode arbejdsgiveren om at anvende kontoen til betaling af børneomsorgsdage eller til seniorfridage.

Eventuelle administrative omkostningen i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til at øge opsparingen.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til fritvalgskontoen udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

For timelønnede kan virksomheden vælge at udbetale opsparingen løbende ved sædvanlig lønudbetaling.

Såfremt Lønmodtagernes Garantifond ikke indestår for beløbenes udbetaling, indestår DI Overenskomst II."

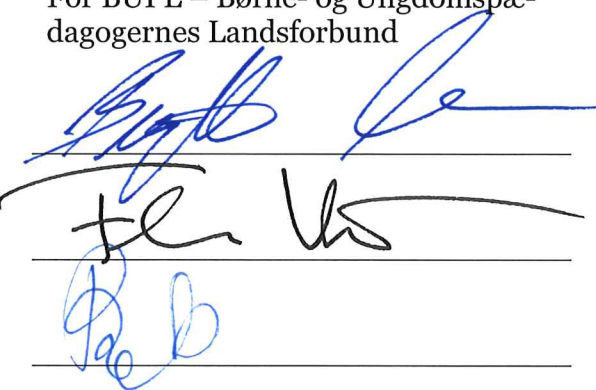
København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



Perik

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagernes Landsforbund



PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

Parterne er enige om følgende:

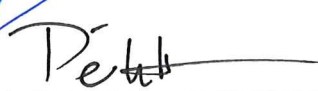
DI og BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund er enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

DI og BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

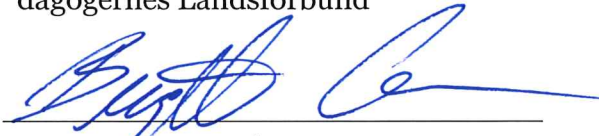
København, den 8. marts 2020

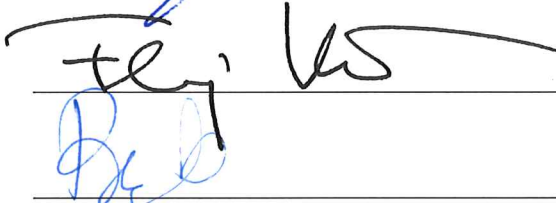
For DI Overenskomst II v/DI





For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund





5. En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgskonto.

Optrapningsordninger på fritvalgskonto skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 2 Fondsfrigivelse

"Nyoptagne medlemmer af DIO II kan kræve, at bidraget til Samarbejdsfonden bortfalder det første år af medlemsskabet af DIO II. Herefter betales normalt bidrag."

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse i Overenskomst for Pædagogisk personale, skal tages højde for, at der efter Overenskomst for Pædagogisk personales nuværende § 15, stk. 6, ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår parterne en organisationsaftale med nedenstående ordlyd:

"Organisationsaftale om forståelsen af det nye bilag 13, stk. 1, i Overenskomst for Pædagogisk personale om optrapning af fritvalgskonto

Parterne er enige om, at bilag 13, stk. 1, i Overenskomst for Pædagogisk personale vedrørende optrapning af fritvalgskonto skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til fritvalgskontoen, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 2,3 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens fritvalgskonto. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 2,3 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til fritvalgskontoen. Optrapningen sker over 3 år."

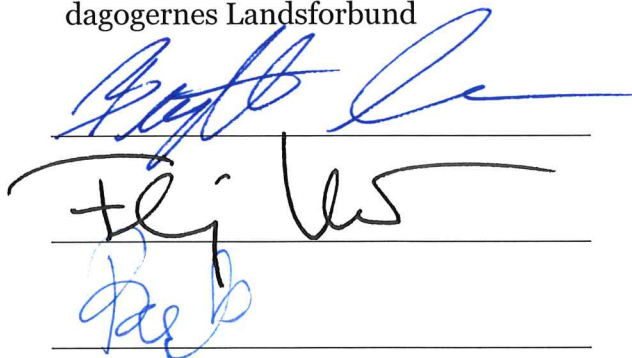
København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



Rikke

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund



Tjallingii

PROTOKOLLAT

om

Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgskonto for nyindmeldte virksomheder

Parterne er enige om, at Overenskomst for Pædagogisk personales bilag 13 udgår og nyt indsættes:

Overskriften ændres til *"Bilag 13. Nyoptagne virksomheder –optrapning af fritvalgskonto og fondsfrigtagelse"*.

"Bilag 13 – Nyoptagne virksomheder –optrapning af fritvalgskonto og fondsfrigtagelse"

Stk. 1 Optrapningsordning på fritvalgskonto

1. Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgskonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som nuværende § 15, stk. 6, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. nuværende § 15, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskonto, jf. nuværende § 15, stk. 6, fraregnet 2,3 procentpoint.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtet til at betale bidrag til fritvalgskonto efter nuværende § 15, stk. 6, fraregnet 2,3 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter nuværende § 15, stk. 6.
4. For så vidt angår de 2,3 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 0,6 %.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 1,2 %.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 1,8 %.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 2,3 %.

PROTOKOLLAT

om

Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til it-faciliteter

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

Derfor har parterne aftalt, at der i Overenskomst for Pædagogisk personales nye § 37 indsættes følgende stykke:

"Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 34, stk. 8."

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

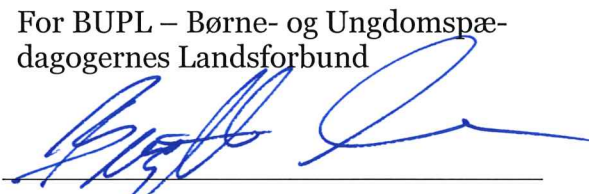
København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



Per Iltis

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund



th, VS

Per Iltis

PROTOKOLLAT

om

Arbejdsmiljørepræsentanters opgaver

Parterne er enige om arbejdsmiljørepræsentantens centrale rolle for at sikre blandt andet et godt samarbejde og sikkert arbejdsmiljø.

Parterne er på den baggrund enige om, at der i Overenskomst for Pædagogisk personales nye § 37 indsættes følgende stykke om arbejdsmiljørepræsentanters opgaver:

"Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsforum.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

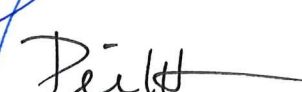
Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål."

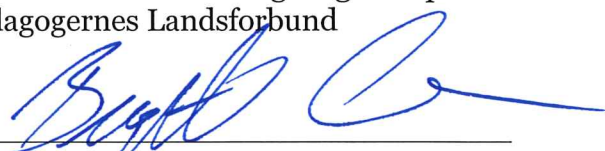
København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI

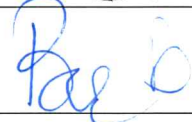




For BUPL – Børne- og Ungdomspædagernes Landsforbund







PROTOKOLLAT

om

Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Der er enighed om at følgende bestemmelse tilføjes Overenskomst for Pædagogisk personales § 8, stk. 1, efter sidste afsnit:

"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen svarende til 7,4 normaltimer eller forholdsmæssigt i forhold til medarbejderens beskæftigelsesgrad, såfremt der er penge hertil."

Der er endvidere enighed om, at følgende bestemmelse tilføjes Overenskomst for Pædagogisk personales § 8 som nyt stk. 3:

"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen svarende til det faktiske fravær, såfremt der er penge hertil."

Som følge af ovenstående bliver det nuværende, stk. 3-5 til stk. 4-6.

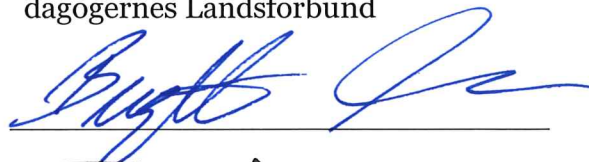
København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



Pirk

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagernes Landsforbund



Thi V

Dag

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

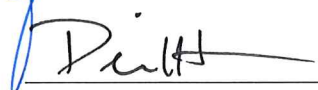
Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. *Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.*
- b. *Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.*
- c. *Feriefridagene betales som ved sygdom.*
- d. *Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.*
- e. *Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.*
- f. *Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage."*

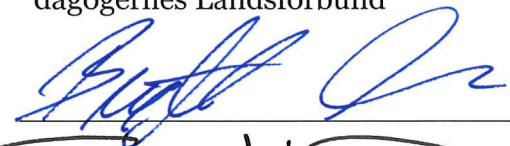
København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI

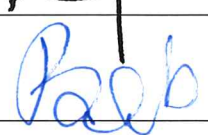




For BUPL – Børne- og Ungdomspædagernes Landsforbund







PROTOKOLLAT

om

Overgang til nyt ferieår

På baggrund af ændringerne i ferieloven, herunder at ferieårets placering ændres pr. 1. september 2020, er parterne enige om, at en række bestemmelser i Overenskomst for Pædagogisk personale ændres, så de også fremover følger ferieåret.

Feriefridage

Som følge af ovenstående, er der enighed om, i Overenskomst for Pædagogisk personales § 3, stk. 7, tilføjes følgende:

"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

- a. *Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 6,67 feriefridage.*

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020 – 31. august 2021 tildeles 5 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.
- b. *Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.*
- c. *Feriefridagene betales som ved sygdom.*
- d. *Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.*
- e. *Holdes feriefridagene ikke inden 31. december 2021, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om compensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter compensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.*
- f. *Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde 6,67 feriefridage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.*

PROTOKOLLAT

om

Øremærket forældreorlov

Parterne er enige om, at i bilag 2 i Overenskomst for Pædagogisk personale tilføjes i § 5, stk. 3, 1. afsnit, følgende:

"Med virkning fra 1. juli 2020 erstattes bestemmelsen af følgende:

Ud over orlovsperioder i stk. 1 og 2 har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til 1 uges yderligere forældreorlov med sædvanlig løn, og den anden forælder ret til at holde 4 ugers yderligere forældreorlov med sædvanlig løn."

Nuværende afsnit 2. udgår og nuværende afsnit 3 ændres til afsnit 2.

Herudover er parterne enige om, at bemærkning til § 7 udgår.

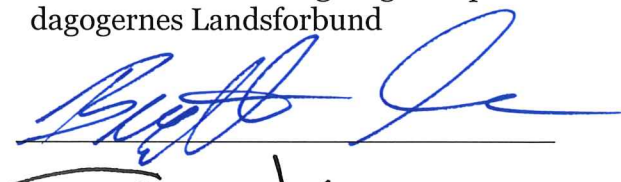
København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



Pillt

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund



Flis: W

De b

Parterne er i øvrigt enige om, at for så vidt angår indefrysningsperioden udbetales der for denne overenskomst forhøjelsen af det særlige ferietillæg på 0,5 % for optjeningsperioden 1. september 2019 til 31. december 2019 med lønnen for maj 2020 og for optjeningsperioden 1. januar 2020 til 31. august 2020 med lønnen for maj 2021. Denne aftale optrykkes ikke.

København, den 8. marts 2020

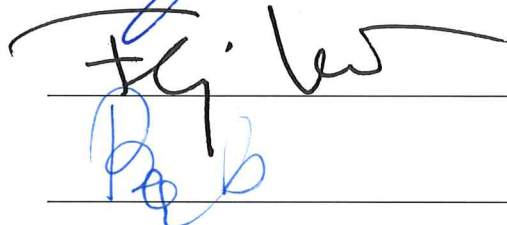
For DI Overenskomst II v/DI



Peit

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund





H. B.

PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om ferie

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov er parterne enige om, at der i Overenskomst for Pædagogisk personales § 3 foretages følgende ændringer:

I stk. 2 tilføjes følgende efter 1. afsnit:

"Udbetaling af særligt ferietillæg sker med maj måned og august måneds (i 2020: kun maj måned) lønudbetalinger."

Stk. 3 tilføjes følgende som nyt 2. afsnit:

"Ovenstående bestemmelse udgår pr. 31. august 2020."

Stk. 5 ændres til følgende:

"Hovedorganisationernes Standardaftale om ferie med senere ændringer er gældende."

Stk. 6 ændres til følgende:

"Arbejdsgiveren og månedslønnede ansatte kan aftale, at optjente, ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Der kan dog maksimalt overføres 10 feriedage fra en ferieafholdelsesperiode til den næste, og senest 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferien overføres, skal den holdes."

En opsagt medarbejder kan ikke pålægges at afholde de overførte feriedage i opsigelsesperioden, medmindre ferie i medfør af aftale er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden."

Aftalen skal indgås skriftligt inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: Inden 30. september efter ferieårets udløb). Medmindre andet er aftalt, gælder de normale bestemmelser om varslings af ferie."

PROTOKOLLAT

om

Afholdelse af ferie i timer

Parterne er enige om, at der, jf. Ferielovens § 3, stk. 3, kan indgås skriftlig lokalaftale om afholdelse af ferie i timer for medarbejdere omfattet af Overenskomst for Pædagogisk personale.

Parterne er enige om, at følgende indsættes i Overenskomst for Pædagogisk personales § 3 som nyt stk. 7:

"Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage."

Nuværende stk. 7 ændres til stk. 8.

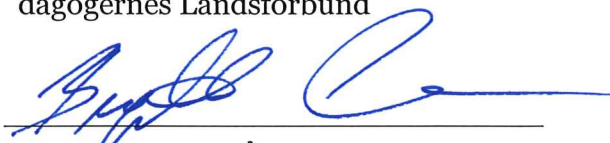
København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI





For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund





PROTOKOLLAT

om

Arbejdsmiljørepræsentanters tid til opgaver

Parterne er enige om arbejdsmiljørepræsentantens centrale rolle for at sikre blandt andet et godt samarbejde og sikkert arbejdsmiljø.

Parterne er på den baggrund enige om, at der i Overenskomst for Pædagogisk personales nye § 37 indsættes følgende nye stykke efter ny tekst fra protokollat nr. 8 om tid til arbejdsmiljørepræsentanters opgaver:

"Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse."

Nuværende §§ 37-41 ændres til §§ 38-42.

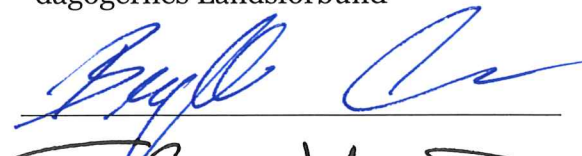
København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



Per W

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund



th: VS
Børn

PROTOKOLLAT

om

Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at opsparing til samarbejdsfonden, jf. § 39, stk. 6, i Overenskomst for Pædagogisk personale stiger som følger:

Pr. 1. april 2020 indbetaler arbejdsgiver 30 øre pr. time.

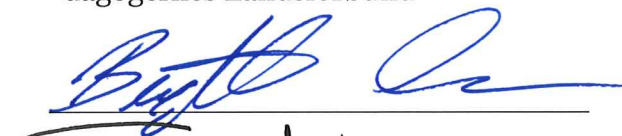
København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



Perik

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund



tl: VS

Børge

Bilag 4 – løn til ledere

Den månedlige løn i bilag 4 reguleres til:

	1/3 2020	1/3 2021	1/3 2022
Mindre end 20 ansatte, under 3 års ledererfaring	32.568,55 kr.	33.081,60 kr.	33.586,64 kr.
Mindre end 20 i øvrigt	33.619,55 kr.	34.132,60 kr.	34.637,64 kr.
Mindst 20 ansatte under 3 års ledererfaring	35.198,55 kr.	35.711,60 kr.	36.216,64 kr.
Mindst 20 ansatte i øvrigt	36.250,55 kr.	36.763,60 kr.	37.268,64 kr.

§ 15, stk. 6. Fritvalgskonto

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 3,3 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 4,3 af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 5,3 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgskonto.

København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



Perik

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund



Børn og Ungdomspædagoger

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

Parterne er enige om at regulere løn, tillæg og fritvalgskonto som følger:

§ 15, stk. 1

Grundlønninger i § 15, stk. 1 reguleres til:

	1/3 2020	1/3 2021	1/3 2022
Ansatte, der har gennemført pædagogisk uddannelse	25.734,76 kr.	26.247,81 kr.	26.752,85 kr.
Øvrige ansatte	24.244,14 kr.	24.757,19 kr.	25.262,23 kr.

§ 28. Ulempetillæg

Nedenstående tillæg forhøjes til:

	1/3 2020	1/3 2021	1/3 2022
§ 28, stk. 1: aften/nattillæg	37,35 kr.	37,95 kr.	38,55 kr.
§ 28, stk. 2: lørdage	39,13 kr.	39,75 kr.	40,39 kr.
§ 28, stk. 3	64,32 kr.	65,35 kr.	66,40 kr.
§ 28, stk. 6, 1. afsnit	280,52kr.	285,01 kr.	289,57 kr.
§ 28, stk. 6, 2. afsnit	560,82kr.	569,79 kr.	578,91kr.

PROTOKOLLAT

om

Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at sidste sætning i protokollat 10 i Overenskomst for Pædagogisk personale ændres til følgende:

"Når medarbejdere er fritaget for at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke. Medarbejderen skal oplyse om dette skriftligt."

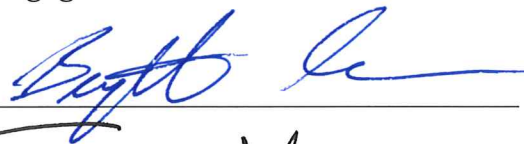
København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI





For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund







Hvis midlerne ikke er anvendt inden for kalenderåret, kan BUPL begære en forhandling med henblik på en drøftelse af, hvordan midlerne til kompetenceudvikling kan anvendes inden for rammen af aftalen om uddannelsesfonden.

Retningslinjerne træder i kraft pr. den 1. januar 2021. Overtrædelse af ovenstående retningslinjer er ikke bodsbelagt.”

Parterne er endvidere enige om, at følgende indsættes i Overenskomst for Pædagogisk personale i § 39, stk. 1, efter sidste afsnit:

”Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på institutionen, drøftes principper for retningslinjer med den lokale BUPL fagforening.”

København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund



PROTOKOLLAT

om

Uddannelsesfond

Parterne er enige om, at § 39, stk. 4, i Overenskomst for Pædagogisk personale ændres til følgende:

"Stk. 4. Uddannelsesfond

Til DI Overenskomst II og BUPL uddannelsesfond hensættes 30 øre pr. time for pædagogisk personale, dog ikke lønnede praktikanter og ledere. Arbejdstimerne beregnes ud fra medarbejdernes beskæftigelsesgrad. Beregningerne foretages ultimo kalenderåret.

Når det kan dokumenteres, at antallet af medarbejdere på overenskomsten er 250 fuldtidsstillinger eller mere, oprettes der en central fond efter nærmere aftale mellem overenskomstparterne.

Fonden ledes af en bestyrelse, der sammensættes paritetisk af repræsentanter fra DIO II og BUPL.

Fondens midler kan søges af virksomheden, herunder for individuelle personer.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig proportionalitet mellem udbetaling fra fonden og indbetaling til denne. [Nuværende note 1 er uændret]

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles til følgende aktiviteter og efterfølgende retningslinjer:

- *Vikardækning i forbindelse med uddannelse af tillidsrepræsentanter*
- *Individuel og fælles faglig opkvalificering*
- *Udviklingsprojekter*
- *Organiserings- og samarbejdsprojekter, herunder dækning af ekstern bistand*
- *Betaling af deltagergebyr, transportgodtgørelse, udgifter til indkøb af bøger*

Fonden etableres i første omgang som en lokal fond i de enkelte virksomheder.

BUPL Forbund og DI Overenskomst II kan ultimo januar anmode om en opgørelse over antallet af timer omregnet til fuldtidsstillinger i perioden 1. januar til 31. december. Både BUPL og DI Overenskomst II kan bede om dokumentation for de indberettede timer.

BUPL Forbund og DI Overenskomst II kan årligt i ultimo januar anmode om oplysninger om kompetencefondens uforbrugte midler i det foregående år, og om hvordan midlerne til kompetenceudvikling / uddannelse er blevet anvendt på virksomheden.

PROTOKOLLAT

om

Oprettelse af samarbejdsfond

Parterne er enige om, at følgende indsættes i § 39, stk. 5, i Overenskomst for Pædagogisk personale som nyt afsnit 1:

"Samarbejdsfonden etableres i første omgang som en lokal fond i de enkelte virksomheder. Når det kan dokumenteres, at antallet af medarbejdere på overenskomsten er 250 fuldtidsstillinger eller mere, omdannes fonden til en central fond efter nærmere aftale mellem overenskomstparterne."

Nuværende afsnit 1-3 ændres til afsnit 2-4.

København, den 8. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

