

**2020
2023**

Indgået mellem

DI Overenskomst II (SBA)

og

BUPL – Børne- og Ungdoms-
pædagogernes Landsforbund

Overenskomst for Pædagogisk personale

DI nr. 794645



Overenskomst

2020 – 2023

for

pædagogisk personale

mellem

DI Overenskomst II (SBA)

og

**BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes
Landsforbund**

DI nr. 794645

Indhold

Kapitel 1. Overenskomstens område.....	4
§ 1. Område.....	4
Kapitel 2. Ansættelsesvilkår	4
§ 2. Ansættelsesformer	4
§ 2a. Ansættelsesbeviser	5
§ 3. Ferie og feriefridage	5
§ 4. Opsigelse, fratrædelsesgodtgørelse, sygdom, værnepligt og efterløn.....	7
§ 5. Afskedigelsesprocedure for månedslønnede	8
§ 6. Opsigelse af timelønnede	10
§ 7. Barsel mv.....	10
§ 8. Barns 1. sygedag og hospitalsindlæggelse.....	10
§ 9. Tjenestefrihed.....	11
§ 10. Dækning af udgifter.....	11
Kapitel 3. Løn.....	12
§ 11. Lønudbetaling.....	12
§ 12. Deltidsbeskæftigelse.....	12
§ 13. Pension.....	12
§ 13 a. Pension til kvindelige medarbejdere på barsel.....	13
§ 14. Seniorordning.....	13
§ 15. Lønninger.....	14
§ 15 a. Timelønnede	16
§ 15b. Fritvalgskonto.....	16
§ 16. Forhandlinger om lokale tillæg.....	17
Kapitel 4. Arbejdstid	18
§ 17. Arbejdstid og normperiode.....	18
§ 18. Placering af arbejdstiden.....	19
§ 19. Ændring i tjenesteplan.....	19
§ 20. Delt tjeneste og pauser	19
§ 21. Hviletid.....	20
§ 22. Rejsetid og arbejdsfrit ophold.....	20
§ 23. Lokale arbejdstidsaftaler.....	20
§ 24. Beregning af arbejdstiden i normperioden	21
§ 25. Overarbejde, definition	22
§ 26. Afregning af overarbejde.....	22
§ 27. Deltidsbeskæftigede	23
§ 28. Ulempetillæg.....	23

Kapitel 5. Tillidsrepræsentanter	24
§ 29. Hvor vælges tillidsrepræsentanter	24
§ 30. Hvem kan vælges	24
§ 31. Valg af tillidsrepræsentant	25
§ 32. Tillidsrepræsentantens uddannelse	25
§ 33. Stedfortræder for tillidsrepræsentanten	25
§ 34. Tillidsrepræsentantens virksomhed	26
§ 35. Fællestillidsrepræsentant.....	27
§ 35 a. Tillidsrepræsentant fælles for flere faggrupper	28
§ 36. Tillidsrepræsentantstillingens ophør	28
§ 37. Arbejdsmiljørepræsentanter.....	29
 Kapitel 6. Forhandlingsforhold, samarbejdsregler, uddannelse m.v.....	30
§ 38. Faglig strid	30
§ 39. Samarbejdsregler.....	30
§ 40. Uddannelse	30
 Kapitel 7. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser.....	33
§ 41. Ikrafttræden	33
§ 42. Opsigelse m.v.....	33
Bilag 1. Pædagogiske uddannelser og videreuddannelser	34
Bilag 2. Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager	34
Bilag 3. Kommunernes fordeling med hensyn til områdetillæg pr. 1. januar 2007.....	41
Bilag 4. Ansættelsesgrundlag for ledere	41
Bilag 5. Protokollat om dispensation fra uddannelseskravene.....	42
Bilag 6. Protokollat om studerende i lønnet praktik	44
Bilag 7. Protokollat om seniorpolitik.....	44
Bilag 8. Protokollat om behandling af ligelønssager	45
Bilag 9. Protokollat om implementering af ligelønsloven	45
Bilag 10. Protokollat om elektroniske dokumenter	47
Bilag 12. Vikarer fra vikarbureauer	50
Bilag 13. Nyoptagne virksomheder – optrapning af fritvalgskonto og fondsfritagelse.....	51
Bilag 14. Om Afspadsring af opsparet systematisk overarbejde	52
Bilag 15.	53
Bilag 16.	54
Bilag 17. Protokollat om Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger	54
Bilag 18. Protokollat om databeskyttelse	55

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Område

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter pædagogisk personale i institutioner, der drives i henhold til dagtilbudsloven.

Stk. 2.

Som pædagogisk personale anses personale, der har gennemført en pædagogisk uddannelse (jf. bilag 1 til overenskomsten). Der kan i det konkrete tilfælde – ved aftale mellem institutionens ledelse og tillidsrepræsentanten – dispenseres fra uddannelseskravet.

Som pædagogisk personale anses endvidere personale, der indgår i gennemførelsen af alment pædagogisk arbejde samt varetager andre pædagogiske arbejdsopgaver ved institutioner eller afdelinger heraf, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde („klubber”, „klubafdelinger”).

Stk. 3.

Ledere af de i stk. 1. nævnte institutioner er ikke omfattet af overenskomsten, men ansættes i henhold til det af organisationerne godkendte ansættelsesgrundlag.

Kapitel 2. Ansættelsesvilkår

§ 2. Ansættelsesformer

Stk. 1.

Den almindelige ansættelsesform efter denne overenskomst er ansættelse på månedsløn. Ansættelse på timeløn kan ske af medarbejdere med en gennemsnitlig arbejdstid på under 10 timer om ugen, samt af vikarer og andre tidsbegrænset ansatte, der ansættes til beskæftigelse af højst 3 måneders varighed.

Stk. 2.

Ansættelse finder normalt sted uden tidsbegrænsning. Tidsbegrænset ansættelse kan eksempelvis benyttes ved:

- Vikariater for ansatte med hel eller delvis tjenestefri i et bestemt tidsrum (barselsorlov, uddannelsesorlov eller lignende)
- Vikariater ved sygdom
- Varetagelse af en bestemt arbejdsopgave af begrænset varighed

Stk. 3.

Såfremt der i den enkelte virksomhed oprettes stillinger på særlige vilkår, f.eks. skåne jobs, seniortræning, jobtræning eller arbejdsprøvning aftales løn- og ansættelsesforhold mellem virksomheden og BUPL.

§ 2a. Ansættelsesbeviser

Arbejdsgiveren skal ved ansættelse af medarbejdere handle i overensstemmelse med lov om ansættelsesbeviser.

Ansættelsesbeviset skal indeholde min. bestemmelserne i henhold til EU-direktivet om ansættelsesbeviser, samt om den daglige eller ugentlige arbejdstid, og det anbefales, at der mellem organisationerne udarbejdes en ansættelsesblanket.

Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de omhandlede forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig besked herom.

Hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med gældende tidsfrist, skal virksomheden senest 5 dage efter skriftligt forlangende af medarbejderen udlevere et ansættelsesbevis med de faktiske oplysninger som dannede grundlag for ansættelsesforholdet. I denne periode kan krav om godtgørelse/bod ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

Såfremt oplysningerne i ansættelsesbeviset efter fremsendelse ikke stemmer over ens med det aftalte, kan godtgørelse/bod for manglende ansættelsesbevis pålægges arbejdsgiveren.

§ 3. Ferie og feriefridage

Stk. 1.

Personale, der er ansat i henhold til denne overenskomst, er omfattet af Ferieloven.

Stk. 2.

Månedslønnede afholder ferie med løn. Til det lovbestemte ferietillæg på 1,0 % yder virksomheden yderligere 0,5 % til de månedslønnede ansatte.

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

Timelønnede afholder ferie med feriegodtgørelse.

Stk. 3.

Ansatte, der er berettigede til ferie med løn, og som ved feriens begyndelse har en anden beskæftigelsesgrad end i optjeningsåret, får løn under ferie i henhold til beskæftigelses omfang i optjeningsåret. Hvis der i optjeningsåret har været periodevise ændringer i beskæftigelsesgraden, tages der ved beregning af løn under ferie kun hensyn til ændringer af mindst 1 måneds varighed.

Ovenstående bestemmelse udgår pr. 31. august 2020.

Stk. 4.

Deltidsbeskæftigede, månedslønnede ansatte, som ud over den fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke vederlægges som overarbejde, oppebærer en feriegodtgørelse på 12,5 procent af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i optjeningsåret.

Stk. 5.

Hovedorganisationernes Standardaftale om ferie med senere ændringer er gældende.

Stk. 6.

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 varsling af ferie.

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 arbejdsfrie 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.

Stk. 8.

Medarbejdere har ret til 5 feriefridage pr. ferieår efter følgende regelsæt:

1. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder
2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret i stedet for kalenderåret
3. Feriefridagene betales som ved sygdom
4. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser
5. Holdes feriedagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriedag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling
6. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

- 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.

- Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

- Feriefriidagene betales som ved sygdom.
- Feriefriidage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- Holdes feriefriidagene ikke inden 31. december 2021, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefriidag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde 6,67 feriefriidage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Med virkning fra i. september 2021 gælder følgende:

Medarbejderen har ret til fem feriefriidage indenfor et ferieår.

Om retten til at afholde feriefriidagene gælder:

- Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- Feriefriidagene betales som ved sygdom.
- Feriefriidage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- Holdes feriefriidagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefriidages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefriidag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefriidage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefriidage.

§ 4. Opsigelse, fratrædelsesgodtgørelse, sygdom, værnepligt og efterløn

Stk. 1.

Følgende bestemmelser i funktionærloven finder anvendelse for månedslønnede:

- I. Opsigelse (§ 2)
- II. Fratrædelsesgodtgørelse (§ 2a)
- III. Løn under fravær på grund af sygdom (§ 5)
- IV. Afskedigelse som følge af sygdom (§ 5)
- V. Indkaldelse til aftjening af værnepligt (§ 6)
- VI. Efterløn (§ 8).

Stk. 2.

Månedslønnede, som afskediges på grund af omstruktureringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens drift – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Stk. 3.

I forbindelse med opsigelse på grund af sygdom kan det forkortede opsigelsesvarsel i Funktionærlovens § 5, stk. 2 ikke anvendes.

Stk. 4.

Timelønnede oppebærer dagpenge efter sygedagpengeloven ved sygdom.

§ 5. Afskedigelsesprocedure for månedslønnede

Stk. 1.

Ved uansøgt påtænkt afsked skal der samtidigt med, at der fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 2.

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre videregivelse af oplysningerne strider mod lovgivningen i øvrigt, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende virksomhed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til BUPL-Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund. Den nævnte underretning sendes til:

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Sundkrogsvej 20
2100 København Ø

Bemærkning:

Meddelelse om påtænkt afskedigelse („sindetskrivelse”) skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt opsigelsesvarsel og årsag til opsigelsen og eventuelt kopi af sygelister.

Stk. 3.

Såfremt BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ikke finder, at afskedigelse bør finde sted, eller såfremt forbundet ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst, kan forbundet kræve sagen forhandlet med vedkommende virksomhed, forinden afskedigelse finder sted. Virksomheden kan kræve sådan forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 2 nævnte meddelelse. For pædagoger ansat på prøve kan virksomheden kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 2 nævnte meddelelse. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle søgnehellidage.

Stk. 4.

Hvis forbundet skønner, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller virksomhedens forhold, kan forbundet inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med virksomheden.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved virksomheden i mindst 9 måneder før afskedigelsen kan forbundet kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 3. Et sådant krav skal fremsættes over for virksomheden inden for en frist af en måned efter forhandlingen.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund og 2 af Servicebranchens Arbejdsgiverforening. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse.

Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 6. Opsigelse af timelønnede

For timelønnede medarbejdere er de gensidige opsigelsesvarsler:

Under 2 år:	7 kalenderdage
Mindst 2 år, under 5 år:	14 kalenderdage
5 år og derover:	1 måned

§ 7. Barsel mv.

Stk. 1.

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og andre familiemæssige årsager er gældende for månedslønnede, jf. bilag 2.

§ 8. Barns 1. sygedag og hospitalsindlæggelse

Stk. 1.

Månedslønnede ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkorting til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, hvis

- Barnet er mindreårigt og hjemmeværende
- Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt, og
- Forholdene på tjenestestedet tillader det.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

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.

Stk. 2.

Fravær efter nærværende bestemmelser noteres særskilt på de lister, der føres over de ansattes sygefravær.

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.

Stk. 4.

Adgangen til fravær efter nærværende bestemmelse kan for den enkelte ansatte ind- drages ved misbrug.

Stk. 5.

Medarbejdere har ret til frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder kun den ene af barnets forældre og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Stk. 6.

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst af holde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer (for deltidsmedarbejdere en forholdsvis andel) fra sin særlige opsparing/fritvalgskonto, jf. § 14, stk. 6, såfremt der er penge hertil.

§ 9. Tjenestefrihed

Der kan gives ansatte adgang til tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er for- eneligt med tjenestens tarv.

§ 10. Dækning af udgifter

Den ansatte får på tjenesterejser godtgjort merudgifter efter de regler og satser, der til enhver tid er gældende for statens ansatte.

Kapitel 3. Løn

§ 11. Lønudbetaling

Stk. 1.

Lønnen udbetales månedligt bagud den sidste bankdag i måneden til et af den ansatte valgt pengeinstitut. Der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag.

Stk. 2.

I forbindelse med ansættelse på andre dage end den første i en måned eller fratrædelse på andre dage end den sidste i en måned foretages lønberegningen for den pågældende måned således: antallet af arbejdstimer i ansættelsesperioden x timelønnen, jf. § 15.

§ 12. Deltidsbeskæftigelse

Til deltidsbeskæftigede ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid med undtagelse af eventuelle tillæg, der ydes uafhængigt af arbejdstiden. De i § 15 anførte lønninger ydes i forhold til den ansattes arbejdstid, med mindre andet aftales lokalt.

§ 13. Pension

Stk. 1.

For månedslønnede ansatte over 23 år oprettes en pensionsordning i PBU – Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger.

Stk. 2.

Pensionsbidraget udgør i alt 13,50 % af den skattepligtige løn, fordelt med 4,50 % i egetbidrag og 9,00 % i arbejdsgiverbidrag.

Stk. 3.

Virksomheden indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 4.

Pension ydes i henhold til Pensionsvedtægten for Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger.

Stk. 5.

Ansatte på delpension omfattes også af overenskomstens pensionsbestemmelse, jf. stk. 1-4.

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.

§ 13 a. Pension til kvindelige medarbejdere på barsel

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiver- bidrag	Arbejdstager- bidrag	Samlet bidrag
Kr. pr. time / Kr. pr. måned	Kr. pr. time / Kr. pr. måned	Kr. pr. time / Kr. pr. måned
8,50/1.360,00	4,24/680,00	12,75/2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 14. Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs- kontoen til finansiering af seniordage.

Medarbejderen skal senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en del af opsparingen til Fritvalgskontoen vedkommende ønsker at konvertere. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniordage medarbejderen ønsker at holde i det kommende år.

Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i det følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende år.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placering af restferie/feriefridage, jf. § 3.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes medarbejderens månedsløn, og medarbejderen betales i stedet et beløb fra Fritvalgskontoen. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på Fritvalgskontoen og restbeløbet udbetales.

Der kan maksimalt afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår. Den øgede fleksibilitet skal være omkostningsneutral for arbejdsgiveren.

§ 15. Lønninger

Stk. 1.

Grundlønnen dækker de funktioner en nyuddannet pædagog er i stand til at varetage.

Grundlønnen udgør:

Grundlønnen er 25.221,70 kr. pr. måned for ansatte, der har gennemført en pædagogisk uddannelse og 23.731,08 kr. pr. måned for øvrige ansatte, herunder ansatte der har fået dispensation fra uddannelseskravene.

For ansatte, der har gennemført en pædagogisk uddannelse, reguleres grundlønnen pr. måned som følger:

Pr. 1. marts 2020:	kr. 25.734,76
Pr. 1. marts 2021:	kr. 26.247,81
Pr. 1. marts 2022:	kr. 26.752,85

For øvrige ansatte, herunder ansatte, der har fået dispensation fra uddannelseskravene, reguleres grundlønnen pr. måned som følger:

Pr. 1. marts 2020:	kr. 24.244,14
Pr. 1. marts 2021:	kr. 24.757,19
Pr. 1. marts 2022:	kr. 25.262,23

Tillæg for pædagogisk uddannelse, jf. bilag 1:

Tillægget udgør kr. 865,02

Ansatte ved institutioner, der er beliggende i de kommuner, der i det kommunale lønsystem med hensyn til områdetillæg er henført til gruppe O, jfr. bilag 3, får et tillæg på kr. 695,36.

Ansatte ved institutioner, der er beliggende i de kommuner, der i det kommunale lønsystem med hensyn til områdetillæg er henført til gruppe 1 og 2, jf. bilag 3, får et tillæg på kr. 1.308,03 pr. måned.

Ansatte ved institutioner, der er beliggende i de kommuner, der i det kommunale lønsystem med hensyn til områdetillæg er henført til gruppe 3 og 4, jf. bilag 3, får et tillæg på kr. 1.920,69 pr. måned.

Stk. 2.

Centrale funktionstillæg:

- Ansatte, der varetager pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpeforanstaltninger, får et tillæg på kr. 1.400,65 pr. måned, med mindre der lokalt træffes anden aftale.
- Ansatte, der varetager ledelsesfunktioner, herunder som souschef, stedfortræder for lederen eller afdelingsleder, får et tillæg på kr. 1.656,80 pr. måned.

Såfremt en ansat på grund af lederens fravær skal varetage funktionen som leder af institutionen i mere end en hel kalendermåned skal den samlede løn for hver hele kalendermåned, funktionen varetages, dog mindst udgøre kr. 32.568,55. pr. måned.

Pr. 1. marts 2021 kr. 33.081,60,-

Pr. 1. marts 2022 kr. 33.586,64.

Stk. 3.

Der aftales lokalt tillæg for:

- Varetagelse af særlige funktioner (arbejds- og ansvarsområder), og
- Kvalifikationer (uddannelse, erfaring mv.)

Der kan i den forbindelse aftales forhøjelser af de i stk. 2. nævnte tillæg. Der kan aftales anvendelse af resultatløn.

Stk. 4.

Ansatte, der forud for ansættelsen i virksomheden har erhvervet særlige erfaringer eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse, kan gives kvalifikationstillæg.

Stk. 5.

For ansatte, som har 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jfr. § 1, stk. 2, skal samtlige tillæg i medfør af ovenstående stk. 3 og stk. 4 udgøre mindst kr. 2.146,53 pr. måned.

For ansatte, som har 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, jf. § 1, stk. 2, skal samtlige tillæg i medfør af ovenstående stk. 3 og stk. 4 udgøre mindst kr. 3.409,15 pr. måned.

Tillæg som har været ydet forud for den 1. marts 2000 indgår i ovenstående.

Det er aftalt, at der er fuld modregningsret på eksisterende og fremtidige decentralt givne funktions- og kvalifikationstillæg. Der er endvidere modregningsret på tidligere givne anciennitetsreguleringsstigninger.

Bemærkning:

Ved beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen forstås beskæftigelse i såvel privat som offentlig virksomhed, hvor uddannelsen til pædagog (jfr. § 1, stk. 2) har været en forudsætning for beskæftigelsen. Beskæftigelsen skal have haft et omfang, der svarer til gennemsnitligt 10 timer pr. uge for at kunne medregnes. Ved overgang fra kommunal til privat ansættelse lægges tidspunktet for opnåelse af garantilønnen i den kommunale overenskomst til grund for beregningen af beskæftigelsens længde.

§ 15 a. Timelønnede

Stk. 1.

For timelønnede udgør timelønnen 1/160,33 af de i § 15, stk. 1 – 4 månedlige beløb.

Stk. 2.

Der ydes timelønnede, der anvises fra arbejdsformidlingen, betaling for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

Stk. 3.

Der ydes timelønnede, der forud for en søgnehellidag har været beskæftiget ved institutionen uafbrudt i 6 arbejdsdage, betaling for sådanne dage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer vedkommende skulle have været beskæftiget.

§ 15b. Fritvalgskonto

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 2,3% af den ferieberettigede løn til sin fritvalgskonto. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefri-dagsopsparing. I overenskomstperioden udgør stigningen på indbetalingen til fritvalgskontoen 1,0% pr. år af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2020 udgør indbetalingen til fritvalgskontoen 3,3% af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2021 udgør indbetalingen 4,3% af den ferieberettigede løn og

pr. 1. marts 2022 udgør indbetalingen 5,3% af den ferieberettigede løn.

Medarbejderen kan disponere over midler på fritvalgskontoen til fravær. Medarbejderne kan også pr. 1. december anmode arbejdsgiveren om at anvende kontoen til betaling af børneomsorgsdage eller til seniorfridage.

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.

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.

Eventuelle administrative omkostninger 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.

§ 16. Forhandlinger om lokale tillæg

Stk. 1.

Lokale forhandlinger om tillæg, jf. 15, stk. 3. føres hvert år i årets 4. kvartal og skal være afsluttet senest den 31. december. Forhandlinger kan tillige begæres i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører et væsentligt ændret stillingsindhold. Forhandlingerne føres mellem institutionens ledelse og tillidsrepræsentanten eller – såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant – BUPL.

Stk. 2.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen efter stk. 1. føres der hurtigst muligt mellem enten

a) Virksomhedens ledelse og fællestillidsrepræsentanten (hvor en sådan er valgt), eller

b) Institutionens ledelse og BUPL

en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

Såfremt forhandlingen efter stk. 1. har været ført af BUPL anses forhandling i henhold til stk. 2, b) tillige for at være gennemført.

Stk. 3.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen i stk. 2, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem virksomheden og repræsentanter for BUPL. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i stk. 2.

Stk. 4.

Opnås der ikke enighed lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem overenskomstens parter. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsninger af tvisten er bindende for de lokale parter. Opnås der ikke enighed ved de centrale forhandlinger kan sagen ikke videreføres.

Kapitel 4. Arbejdstid

§ 17. Arbejdstid og normperiode

Stk. 1.

Arbejdsgiveren fastsætter en højeste arbejdstid for en af arbejdsgiveren fastsat normperiode, der ikke bør være mindre end 4 uger.

Den højeste arbejdstid beregnes som 37 timer pr. uge i gennemsnit for normperioden, eller evt. som 7,4 time pr. arbejdsdag i normperioden.

Stk. 2.

Ved planlægning af arbejdstiden skal der tages højde for, at der afsættes tid til

1. Individuel planlægning, forberedelse og opfølgning af de arbejdsopgaver, den ansatte er pålagt,
2. Mødevirksomhed i institutionen, herunder forberedelse af denne
3. Fælles planlægning, forberedelse og opfølgning af arbejdsopgaver.

Stk. 3.

Der kan lokalt indgås aftale om, at de i stk. 2 nævnte og/eller andre arbejdsopgaver indgår i arbejdstiden med et fast ugentligt timetal (tidsakkord) for en tidsbegrænset periode eller indtil videre. Arbejdsopgaver, der er omfattet af en tidsakkord kan påføres tjenesteplanen, men det er ikke forudsat for samtlige timer.

Der skal ikke foretages en egentlig optælling af den arbejdstid, der medgår til sådanne arbejdsopgaver.

Aftaler om tidsakkord kan indgås for enkelte, grupper af eller samtlige ansatte.

§ 18. Placering af arbejdstiden

Stk. 1.

Arbejdstiden tilrettelægges normalt på hverdage mandag til fredag.

Søgnehelligdage, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er fridage.

Stk. 2.

Hvor personalet undtagelsesvis arbejder på lørdage, søndage eller helligdage m.v. f.eks. i forbindelse med forældrearrangementer eller lignende gives normalt en tilsvarende erstatningsfridag. Såfremt en erstatningsfridag ikke gives vederlægges timerne som overarbejde.

Stk. 3.

Hvor institutionens åbningstid eller opgavernes karakter i øvrigt bevirker at personalet regelmæssigt arbejder om natten, i weekender og/eller helligdage skal der indgås særskilt aftale om vilkårene mellem overenskomstens parter.

§ 19. Ændring i tjenesteplan

Stk. 1.

Ved tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker. Tjenesteplanen skal normalt foreligge mindst 4 uger forud.

Stk. 2.

Personalet har adgang til at gøre sig bekendt med forslag til og ændringer i tjenesteplanen gennem deres tillidsrepræsentanter.

Stk. 3.

Orientering om ændringer i tjenesteplanen, herunder afspadsring, skal ske med et varsel på mindst 4 døgn. Hvis varslet ikke overholdes, godtgøres kr. 39,30 pr. time.

Stk. 4.

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normale tjenestetimer.

§ 20. Delt tjeneste og pauser

Stk. 1.

Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end 2 dele.

Stk. 2.

Når den daglige tjeneste er delt i 2 dele, betales der for delt tjeneste et tillæg på kr. 42,95 pr. dag.

Stk. 3.

Pauser af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

§ 21. Hviletid

Stk. 1.

Uden samtykke fra det berørte personale kan tjeneste ikke tilrettelægges således:

- a) At delt tjeneste strækker sig ud over en sammenhængende periode på 12 timer, eller
- b) At arbejdstiden inden for en periode på 24 timer overstiger 10 timer.

Stk. 2.

Det skal iagttages, at hviletiden mellem 2 døgn's hovedarbejde udgør mindst 11 timer.

Stk. 3.

Hviletiden kan undtagelsesvis nedsættes til 8 timer.

Stk. 4.

Uden samtykke fra det berørte personale kan forkortet hviletid højst bringes i anvendelse én gang om ugen.

§ 22. Rejsetid og arbejdsfrit ophold

Stk. 1.

Ved tjeneste uden for institutionen medregnes rejsetiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid.

Stk. 2.

Ved rejse til udlandet medregnes dog kun halvdelen af rejsetiden som arbejdstid.

Stk. 3.

Rejsetiden mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes ikke som arbejdstid, hvis der er stillet soveplads til rådighed for den ansatte.

Stk. 4.

Arbejdsfrit ophold uden for tjenestestedet af mindre end 6 timers varighed medregnes med indtil 2 1/2 time pr. døgn.

Stk. 5.

Arbejdsfrit ophold af mere en 6 timers varighed medregnes ikke.

§ 23. Lokale arbejdstidsaftaler

Stk. 1.

Der kan lokalt indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladers og personalegruppers ønsker og behov, og som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid.

De lokalt indgåede arbejdstidsregler skal sikre, at arbejdsmiljøforhold indgår i arbejdstilrettelæggelsen, og at der sker bedst mulig sammenhæng mellem driften, de ansattes arbejdsliv og privatliv.

De lokale aftaler indgås mellem de lokale parter, dvs. tillidsrepræsentanten på arbejdsstedet og arbejdsstedets ledelse, og såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, BUPL.

De lokale parter aftaler arbejdstidsbestemmelser, herunder betalingssatser og afspadseringsregler.

Stk. 2.

Såfremt aftalen er indgået med en tillidsrepræsentant, sendes aftalen til godkendelse hos BUPL, forinden aftalen træder i kraft.

De lokale aftaler kan opsiges med et varsel på 3 måneder. Ved ophør af decentrale aftaler gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler.

§ 24. Beregning af arbejdstiden i normperioden

Stk. 1.

Ferie, feriefridage, søgnehellidage, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag indgår i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 time pr. dag for fuldtidsbeskæftigede. Sygedage og tjenestefrihed med løn i øvrigt indgår i arbejdstidsopgørelsen med den planlagte arbejdstid. Er arbejdstiden ikke planlagt, indgår dagen for fuldtidsbeskæftigede med 7,4 timer.

Stk. 2.

Afspadsering som gives på grund af overarbejde eller erstatning for mistede fridage, medregnes som arbejdstid.

Stk. 3.

Tjeneste på mistede fridage, der senere erstattes med kontant betaling, medregnes ikke i arbejdstidsopgørelsen, ligesom den højeste arbejdstid, der er beregnet for perioden ikke ændres.

Stk. 4.

Ekstratjeneste, som varsles med mindre end 24 timer, og som ikke ligger i direkte tilknytning til den planlagte arbejdstid, indgår i arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer.

Stk. 5.

Hvis varigheden ikke er kontrollabel for en mindre del af tjenesten, vil der kunne fastsættes en daglig gennemsnitsvarighed for denne tjeneste.

Stk. 6.

Deltagelse i koloniophold, samt andre arrangementer med overnatning hvor børn og unge deltager, medregnes med den faktiske arbejdstid, dog maksimalt med 14 timer pr. døgn.

§ 25. Overarbejde, definition

Stk. 1.

Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 2.

Som overarbejde betragtes pålagt tjeneste ud over den efter § 17 beregnede højeste tjenestetid ved:

1. Tjenesteplan eller lignende,
2. Tilkaldelse til ekstra tjeneste, eller
3. Tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, for så vidt overskridelsen udgør mere end 15 minutter pr. dag.

Stk. 3.

Tjenesteoverskridelser opgøres i påbegyndte halve timer for den enkelte dag, jf. dog § 24, stk. 4.

Stk. 4.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden iværksætte opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsring.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsring kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsring skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opsparing af systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadsres som hele fridage inden for en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadsringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 4 x 24 timer.

Afspadsring, der hidrører fra opsparet systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

§ 26. Afregning af overarbejde

Stk. 1.

Overarbejde godtgøres med frihed med tillæg af 50 %, som afrundes opad til hele timer. Erstatningsfrihed skal fortrinsvis gives som hele fridage. Overarbejde, der ikke godtgøres med erstatningsfrihed, godtgøres med overarbejdsbetaling.

Stk. 2.

Bliver en medarbejder syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted, har medarbejderen ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsningshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadsningsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

Stk. 3.

Satserne for overarbejdsbetaling beregnes for den måned, hvor overarbejde udbetales som 1/160,33 af månedslønnen for den pågældende med tillæg af 50 %.

§ 27. Deltidsbeskæftigede

Stk. 1.

Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres enten med tilsvarende frihed eller med normal timeløn.

Stk. 2.

Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

§ 28. Ulempetillæg

Stk. 1.

For tjeneste mellem kl. 18.00 og kl. 06.00 på mandage til fredage ydes et tillæg på kr. 36,76.

Pr. 1. marts 2020:	kr. 37,35
Pr. 1. marts 2021:	kr. 37,95
Pr. 1. marts 2022:	kr. 38,55

Stk. 2.

For tjeneste på lørdage mellem kl. 11.00 og 17.00 ydes et tillæg på kr. 38,51 pr. time.

Pr. 1. marts 2020:	kr. 39,13 pr. time
Pr. 1. marts 2021:	kr. 39,75 pr. time
Pr. 1. marts 2022:	kr. 40,39 pr. time

Stk. 3.

For tjeneste i tidsrummet lørdag kl. 17.00 til mandag kl. 06.00, på søgnehellidage samt på grundlovsdag efter kl. 12.00 ydes et tillæg på kr. 63,31 pr. time.

Pr. 1. marts 2020:	kr. 64,32 pr. time
Pr. 1. marts 2021:	kr. 65,35 pr. time
Pr. 1. marts 2022:	kr. 66,40 pr. time

Stk. 4.

Satserne efter stk. 1-3 ydes pr. påbegyndt 1/2 times tjeneste.

Stk. 5.

Der kan lokalt indgås aftale om, at der i stedet for tillæg efter stk. 1 – 3 ydes et fast månedligt ulempetillæg.

Stk. 6.

Til ansatte, der deltager i feriekolonier for børn eller i andre lignende arrangementer med overnatning af mindst 1 døgn varighed, ydes et tillæg, der på hverdage mindst udgør

Pr. 1. marts 2020:	kr. 280,52
Pr. 1. marts 2021:	kr. 285,01
Pr. 1. marts 2022:	kr. 289,57

På søn- og helligdage udgør tillægget mindst

Pr. 1. marts 2020:	kr. 560,82
Pr. 1. marts 2021:	kr. 569,79
Pr. 1. marts 2022:	kr. 578,91

Kapitel 5. Tillidsrepræsentanter

Bemærkning: *Opmærksomheden henledes på, at nedenstående regler om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter og om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv, samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter i henhold til Arbejds miljøloven tillige er gældende for arbejdsmiljørepræsentanter.*

§ 29. Hvor vælges tillidsrepræsentanter

Stk. 1.

I enhver virksomhed kan medarbejderne af deres midte vælge en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

Stk. 2.

I større virksomheder kan medarbejderne inden for enhver organisatorisk enhed med selvstændig arbejdsledelse af deres midte vælge en tillidsrepræsentant.

Dette krav er opfyldt, såfremt der på en arbejdsplads er beskæftiget mindst 5 medarbejdere, og der kan således vælges en tillidsrepræsentant for denne arbejdsplads.

Stk. 3.

I virksomheder eller organisatoriske enheder med 4 medarbejdere eller mindre vælges der ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

§ 30. Hvem kan vælges

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de medarbejdere, der har arbejdet inden for den pågældende virksomhed eller enhed af denne i mindst 6 måneder. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, kan der suppleres op til dette blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

§ 31. Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1.

Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af samtlige medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med BUPL. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Stk. 2.

Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Stk. 3.

Det er en betingelse for valgets gyldighed, at mere end en tredjedel af de i virksomheden eller afdelingen beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

Stk. 4.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, idet dette påser, at reglerne i de foranstående paragraffer om valg og valgbarhed er opfyldt. Forbundet fremsender meddelelse om valget til DI Overenskomst II og til den pågældende virksomhed.

Stk. 5.

DI Overenskomst II, såvel som den pågældende virksomhed, er berettiget til at gøre indsigelse om valget. Indsigelsen fremsættes overfor forbundet inden to uger efter meddelelsens fremkomst.

Indsigelsen skal enten være begrundet med forhold, der direkte fremgår af tillidsrepræsentantreglerne, eller med forhold, der vedrører mulighederne for samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse.

Er indsigelse fremsat, betragtes valget ikke som afgjort, så længe den fagretlige behandling verserer.

§ 32. Tillidsrepræsentantens uddannelse

Forbundet giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges som tillidsrepræsentanter, og som ikke tidligere har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter at valget er endeligt godkendt, gennemgår en sådan uddannelse. DI Overenskomst II vil medvirke til, at sådanne medarbejdere får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

§ 33. Stedfortræder for tillidsrepræsentanten

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En sådan valgt stedfortræder har i funktionsperioden samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne er opfyldt for at blive valgt som tillidsrepræsentant.

§ 34. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1.

Det er tillidsrepræsentantens – således som det også er virksomhedens ledelsespligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten kan derfor over for virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne, ligesom denne i kraft af sit valg har fuldmagt til at indgå aftaler på sin medarbejdergruppes vegne med ledelsen.

Stk. 3.

Opnås der ikke en efter tillidsrepræsentantens skøn tilfredsstillende løsning af et forhold, der har været drøftet med ledelsen, står det tillidsrepræsentanten frit at begære sagen viderebehandlet af fællestillidsrepræsentanten (se nedenfor) eller at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundenes kompetente organer.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentantens udførelse af de af ham/hende påhvilede hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for det produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentantens for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal der forud herfor træffes aftale med virksomhedens ledelse.

Stk. 5.

Tillidsrepræsentantens arbejde skal tilrettelægges således, at der sikres denne den fornødne tid til at passe hvervet. Såfremt tillidsrepræsentanten er valgt for flere arbejdspladser, bør dette øve indflydelse på den tid, der stilles til rådighed for hvervets udførelse, efter omstændighederne således, at der træffes en fast aftale herom.

Stk. 6.

Er aftale truffet om, at tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at varetage sit tillidshverv, eller lægges der på ledelsens foranledning beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, skal tillidsrepræsentanten for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn. Ved møder uden for arbejdstiden betales der som for samarbejdsudvalgsmøder.

Stk. 7.

Slutter medarbejderne sig sammen i en klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 8.

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet. Det tilstræbes at der etableres en personlig virksomheds e-mailadresse og gives adgang til virksomhedens intranet.

Stk. 9.

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med 50 % pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget. Der beregnes endvidere ikke fritvalg af vederlaget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

§ 35. Fællestillidsrepræsentant

Stk. 1.

Inden for virksomheder, hvor der er seks tillidsrepræsentanter eller flere, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere.

Stk. 2.

I større virksomheder, hvor der inden for den enkelte overordnede organisatoriske enhed er seks tillidsrepræsentanter eller flere, kan tillidsrepræsentanterne inden for enheden vælge en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere inden for den overordnede organisatoriske enhed.

Stk. 3.

Efter særlig bemyndigelse af den enkelte tillidsrepræsentant kan fællestillidsrepræsentanten videreføre konkrete sager på dennes vegne over for virksomhedens ledelse.

Stk. 4.

Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles virksomhedens ledelse og DI Overenskomst II, der kan gøre indsigelse mod valget efter reglerne i § 31, stk. 5.

§ 35 a. Tillidsrepræsentant fælles for flere faggrupper

I virksomheder eller organisatoriske enheder, hvor antallet af medarbejdere omfattet af en af de neden for nævnte overenskomster ikke er tilstrækkeligt til, at der kan vælges en tillidsrepræsentant for hver overenskomstgruppe, samt i virksomheder eller organisatoriske enheder, hvor medarbejderne ønsker at lade sig repræsentere af en fælles tillidsrepræsentant, kan to eller flere af organisationerne aftale, at der vælges en tillidsrepræsentant, der er fælles for to eller flere overenskomster.

Aftalen herom skal indgås mellem de pågældende organisationer, og skal fremsendes til den pågældende virksomhed eller organisatoriske enhed.

En tillidsrepræsentant, der er valgt for to eller flere overenskomstgrupper, skal i øvrigt opfylde betingelserne for at kunne vælges som tillidsrepræsentant i henhold til den pågældende overenskomst.

En tillidsrepræsentant, der er valgt for to eller flere overenskomstgrupper, anmeldes af vedkommende organisation i overensstemmelse med bestemmelserne i den pågældende overenskomst.

Ovenstående bestemmelser er gældende for:

1. Overenskomst vedrørende pædagogisk personale
2. Overenskomst for pædagogmedhjælpere
3. Overenskomst mellem DI Overenskomst II og andre organisationer, som ønsker at tiltræde nærværende regelsæt.

§ 36. Tillidsrepræsentantstillingens ophør

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på mindst 5 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten dog krav på mindst 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten efter foranstående bestemmelser.

Stk. 2.

Hvis en virksomheds ledelse finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal den rette henvendelse til DI Overenskomst II, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingssmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingssøgningens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før dennes organisationen har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mødet.

Stk. 3.

Mindskes antallet af medarbejdere på en virksomhed eller inden for en organisatorisk enhed af denne, således at forudsætningerne for valg af tillidsrepræsentant ikke har været til stede i en periode af 3 måneder, ophører tillidsrepræsentanthvervet uden videre, medmindre der træffes skriftlig aftale mellem parterne om dets opretholdelse.

På tilsvarende måde ophører hvervet som fællestillidsrepræsentant uden videre, når forudsætningerne for dette hverv ikke længere er til stede.

Stk. 4.

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 4 Stk. 1 I.

Parterne er enige om, at man med dette forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

§ 37. Arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1

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.

Stk. 2

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.

Stk. 3*

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.

Kapitel 6. Forhandlingsforhold, samarbejdsregler, uddannelse m.v.

§ 38. Faglig strid

Norm for regler for behandling af faglig strid er gældende.

§ 39. Samarbejdsregler

Stk. 1.

Overenskomstens parter er enige om, at samarbejdsaftalen af 2006 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark finder tilsvarende anvendelse i virksomheder/institutioner, der er omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst.

Stk. 2.

Såfremt betingelserne for oprettelse af samarbejdsudvalg i en selvstændig institution ikke er til stede, er parterne enige om, at virksomhedens/institutionens personalemøde fungerer som institutionens samarbejdsorgan, og at dets arbejdsform, virke og funktion i videst muligt omfang følger samarbejdsaftalens regler. Det skal i den forbindelse tilgodeses, at tillidsrepræsentanten gives vilkår for i forhold til personalemødet at fungere på tilsvarende måde som en næstformand i et samarbejds- udvalg.

Stk. 3.

Det anbefales, at der på den enkelte arbejdsplads aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.

§ 40. Uddannelse

Stk. 1.

Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer, har medarbejderne ret og pligt til kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling aftales mellem virksomhedens ledelse og den enkelte medarbejder og kan omfatte intern/ekstern efter- og videreuddannelse, samt lærling-på-jobbet mv.

Principper for retningslinjer for kompetenceudviklingsplaner drøftes mellem ledelse og tillidsrepræsentant. Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør omfatte udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan for den enkelte medarbejder.

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

Stk. 2.

Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens forhold kan opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelse efter eget valg.

Den enkelte medarbejder har dog – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 6 måneders beskæftigelse ret til mindst 1 uges frihed uden løn om året til efter- og videreuddannelse, der er relevant for virksomheden, ud over hvad der i forvejen måtte være adgang til i henhold til overenskomsten – dog maksimalt i alt 2 ugers frihed.

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. § 38, stk. 2, 2. afsnit, fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, med mindre at virksomhed og medarbejderen før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen, eller efter opsigelsen opnår enighed herom.

Stk. 3.

For medarbejdere, der ikke har gennemført en pædagogisk uddannelse, kan der lokalt indgås aftale om hel eller delvis arbejdsgiverfinansiering af vedkommendes gennemførelse af uddannelsen til pædagog.

Der kan i den forbindelse mellem BUPL og pågældende institution/virksomhed indgås aftale om, at forpligtelsen til at indbetale pensionsbeløb til den ansatte bortfalder i uddannelsesperioden under forudsætning af, at arbejdsgiveren yder et beløb svarende minimum til den manglende pensionsindbetaling til den pågældende til imødegåelse af lønnedgang i uddannelsesperioden.

Arbejdsgiverbidragene til uddannelsesforløbet til pædagog er tænkt som et supplement til de økonomiske støttemuligheder under merituddannelsesforløb til pædagog i form af uddannelsesorlov, VUS m.v. Udgangspunktet for den økonomiske støtte er at undgå lønnedgang under merituddannelsen til pædagog.

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.¹

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.

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.

Stk. 5. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Stk. 6 Samarbejdsfond

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.

¹ Parterne anbefaler Uddannelsesfondens bestyrelse, at fonden i sin tildeling af støtte til forskudttidsmedarbejderes deltagelse i aktiviteter, som i øvrigt støttes fra fonden, i beregningsgrundlaget for løn-kompensation medtager forskudttidstillægget i § 27 stk. 1-3. Dette vedrører alene situationer, hvor fonden yder støtte, og ikke i andre bestemmelser i overenskomsten.

For at opnå tillægget, skal der fremsendes dokumentation i form af en blanket, som attesteres af såvel virksomheden som medarbejderen. På blanketten angives, hvor mange timer med forskudttidstillæg medarbejdernes arbejdstid er reduceret med på grund af kursusdeltagelse.

Til Samarbejdsfonden indbetaler arbejdsgiver

Pr. 1. april 2020 30 øre pr. time.

Midler indbetalt til Samarbejdsfonden tilbageføres til de to overenskomstparter i det omfang, midlerne er uforbrugte ved regnskabsårets afslutning, medmindre parterne træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

Midlerne opkræves sammen med midlerne til Uddannelsesfonden, men holdes adskilt fra disse.

Kapitel 7. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

§ 41. Ikrafttræden

Overenskomsten har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra den 1. marts 2020.

§ 42. Opsigelse m.v.

Stk. 1.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til den 1. marts 2023. Opsigelsesfristen er 3 måneder.

Stk. 2.

Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat efter de gældende regler.

Stk. 3.

Parterne er enige om, at hovedaftalen af 1. oktober 1992 mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening finder tilsvarende anvendelse, bortset fra § 4, stk. 3. og idet Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd er hovedorganisation for BUPL.

København, den 8. marts 2020
DI Overenskomst II (SBA)

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes
Landsforbund

sign.
Jannie Merete Pedersen
Pernille Hansen

sign.
Bettina K. Gottlieb
Flemming Vinther
Birgitte Conradsen

Bilag 1. Pædagogiske uddannelser og videreuddannelser

Følgende uddannelser er umiddelbart omfattet af § 1, stk. 2, pkt. 1:

1. Pædagog, jfr. lov nr. 315 af 19. april 2006 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.
2. Diakon af den socialpædagogiske linje (fra Diakonskolen i Århus).
3. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
4. Pædagoguddannelsen på Færøerne.
5. Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik, såfremt ansættelsen sker ved en klub.
6. Lærer til folkeskolen.
7. Tidligere uddannelser: Børneforsorgspædagog af almen-linjen og småbørnslinjen,
8. Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse), Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særfor sorgen Eller Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog) og andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium. Danske ungdomsklubseminariums 2-årige uddannelse eller Ungdomsringens godkendte uddannelse, såfremt ansættelsen sker ved en klub.
9. Ernærings- og husholdningsøkonomer (husholdningslærere).
10. Håndarbejds lærere.
11. Nordiske og andre udenlandske uddannelser svarende til 1 – 9.
12. Uddannede pædagoger fra Rudolf Steiner Seminarierne.

Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de ovenfor nævnte uddannelser omfattes af § 1, stk. 2, pkt. 1.

Bilag 2. Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager

Indledning

§ 1. Bilagets område

Graviditet, barsel og adoption

§ 2. Graviditetsundersøgelser

§ 3. Meddelelse

§ 4. Graviditets- og barselsorlov

§ 5. Forældreorlov

§ 6. Barns indlæggelse

§ 7. Uarbejdsdygtighed uden for tidsrummet for barselsorlov

§ 8. Adoption

§ 9. Løn under barselsorlov m.v.

§ 10. Dokumentation

§ 11. Betingelser for retten til løn

§ 12. Indtræden i den andens ret til fravær

Tjenestefrihed af andre familiemæssige årsager

§ 13. Orlov til børnepasning (forældre frihed)

§ 14. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

§ 15. Opsigelse

§ 16. Genforhandlingsadgang

§ 1. Aftalens område

Stk. 1.

Bestemmelserne i dette bilag omfatter kun ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom.

Bemærkning: til § 1, stk. 2:

§§ 2 til 12 omfatter tjenestemænd, reglementsansatte og funktionærer samt personale, der ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale har opnået ret til løn under sygdom ligesom funktionærer.

Stk. 2.

En ansat, der først opnår ret til løn under sygdom efter at have påbegyndt barsels- eller adoptionsorlov efter barselloven, omfattes af bestemmelserne fra dette tidspunkt.

§ 2. Graviditetsundersøgelser

En kvindelig ansat har ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fravær er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkning til § 2:

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser med henblik på behandling for barnløshed som følge af sygelige forhold har den pågældende ret til løn under sygdom efter reglerne herom.

§ 3. Meddelelse

Stk. 1.

En ansat, der er gravid, skal give tjenestestedet meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig skal hun oplyse, hvornår hun regner med at begynde sin barselsorlov. Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres, f.eks. ved kort fra graviditetsundersøgelsen.

Stk. 2.

Bestemmelserne i § 15 i barselloven vedrørende underretning til arbejdsgiveren om barselsorlovens placering og fordeling finder tilsvarende anvendelse ved orlov efter dette bilag.

§ 4. Graviditets- og barselsorlov

Stk. 1.

En ansat har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel efter reglerne i barselloven, dog således, at en kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen. I de første 2 uger efter fødslen, har den kvindelige ansatte pligt til fravær.

Bemærkning til § 4, stk. 1:

En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel ("førtidig barselsorlov"), hvis betingelserne herfor efter lovgivningen er opfyldt. Ret til førtidig barselsorlov foreligger efter barsellovens § 6 stk. 2 i følgende to situationer:

- 1. hvis der efter en lægelig bedømmelse er behov herfor, fordi graviditeten har et syge ligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fostret,*
- 2. hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller hvis kvindens graviditet på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage arbejdet, og arbejdsgiveren ikke har tilbudt hende anden passende beskæftigelse.*

Stk. 2.

En kvindelig ansat har under fravær fra arbejdet efter stk. 1 på grund af graviditet og barsel ret til sædvanlig løn i perioden indtil fødslen, og indtil der er forløbet 14 uger efter fødslen.

Stk. 3.

En mandlig ansat har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger. Denne ret til fravær kan en mandlig ansat efter aftale med arbejdsgiveren placere inden for de første 14 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet.

Bemærkning til § 4, stk. 3:

De 2 uger (fædreorloven) skal gives i sammenhæng.

§ 5. Forældreorlov

Stk. 1.

En ansat har under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 11 uger i tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter fødslen. Retten kan kun benyttes af én af forældrene ad gangen.

7 af de 11 uger kan afholdes med betaling i indtil 52 uger efter fødslen og kan maksimalt deles i 2 perioder. Med mindre andet aftales, skal de 7 uger varsles med 3 uger. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt at refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Bemærkning til § 5, stk. 1:

Der stilles ikke krav om, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under sin orlovsperiode.

Det understreges, at orloven kun kan deles på en sådan måde, at enten faderen eller moderen er fuldt fraværende fra arbejdet.

Stk. 2.

En mandlig ansat har ud over retten til fravær efter § 5, stk. 1, ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 3 uger.

Fraværet placeres i tilslutning til udløbet af de 11 uger.

Anvendes retten til fravær ikke, bortfalder retten til sædvanlig løn.

Det er en forudsætning for betaling, at virksomheden kan få fuld dagpengerefusion.

Stk. 3.

Forældre, har ud over orlovsperioderne i stk. 1 og 2 hver ret til 1 uges yderligere forældreorlov med sædvanlig løn.

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

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

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Orloven skal afholdes inden 52 uger efter fødslen.

§ 6. Barns indlæggelse

Stk. 1.

For en ansat, der er omfattet af § 4, stk. 2, eller § 5, og som i forbindelse med barnets ophold på sygehus ikke genoptager tjenesten, kan retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden, hvis barnets indlæggelse finder sted inden for 24 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder.

Bemærkning til § 6, stk. 1:

Indlæggelsen kan ske enten i forlængelse af fødslen, på grund af f.eks. for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt, eller senere.

Indlæggelsen skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehuset eller ved lægeerklæring.

Den ansatte skal, hvis fraværperioden ønskes forlænget, underrette arbejdsgiveren såvel om indlæggelsen som om udskrivelsen. Hvis barnet udskrives, inden den ansatte har afgivet de øvrige varsler, der er foreskrevet i § 15 i barselloven, forlænges varslingsfristerne med den tid, barnet har været indlagt. Allerede afgivne varsler bortfalder, og nye varsler skal afgives inden 2 uger efter, at barnet er blevet udskrevet.

Stk. 2.

En ansat, der er omfattet af § 4, stk. 2, § 4, stk. 3, eller § 5, og som i forbindelse med barnets ophold på sygehus genoptager tjenesten inden udløbet af de planlagte fraværperioder, har – når barnet bliver udskrevet – ret til fravær med sædvanlig løn i den del af perioderne, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 9 måneder efter fødslen.

§ 7. Uarbejdsdygtighed uden for tidsrummet for barselsorlov

Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet eller fødsel uden for det tidsrum, hvor en ansat har ret til fravær efter § 4, stk. 1, og stk. 2, betragtes som sygdomsforfald.

Bemærkning til § 7:

Efter udløbet af barselsorloven medregnes fraværet som almindelig sygdom.

§ 8. Adoption

Stk. 1.

Ansatte har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med adoption efter reglerne i barselloven.

Stk. 2.

En ansat, der i anledning af adoption har ret til barselsdagpenge efter barsellovens § 8 og kap. 5, har under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 24 uger, regnet fra modtagelsen af barnet. Retten kan kun benyttes af én af adoptanterne ad gangen.

Bemærkning til § 8, stk. 2:

Det er som hidtil en betingelse for adoptionsorlov med løn, at de adoptionsunder- søgende myndigheder kræver, at en af adoptivforældrene skal være fraværende fra arbejdet i forbindelse med modtagelsen af barnet. Adoptionsorloven kan deles mellem adoptivforældrene, men kun på en sådan måde, at enten adoptivfaderen eller adoptivmoderen under orloven er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage. Hvis en adoptant henter barnet i udlandet, kan modtagelsen regnes fra det tidspunkt, hvor adoptanten er sammen med barnet.

Stk. 3.

En ansat, der i anledning af adoption har ret til barselsdagpenge efter barselloven § 20 jf. § 8 har under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 2 uger. Denne ret til fravær kan efter aftale med arbejdsgiveren placeres inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

Bemærkning til § 8, stk. 3:

På tilsvarende måde som ved fødsel har begge adoptivforældre, der er omfattet af bilaget, ret til samtidig at være på adoptionsorlov med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter adoptivbarnets modtagelse.

Stk. 4.

§ 6 om barns indlæggelse finder tilsvarende anvendelse for adoptanter.

Stk. 5.

En ansat, der har ret til adoptionsorlov, skal underrette tjenestestedet om tidspunktet for barnets forventede modtagelse. Denne meddelelse skal så vidt muligt gives med 3 måneders varsel.

Stk. 6.

Hvis adoptionsorlovens længde og placering ikke er fastsat på et tidligere tidspunkt, skal en ansat, der har adoptionsorlov, overholde de frister, der er nævnt i barsellovens § 15.

§ 9. Løn under barselsorlov m.v.

Ved sædvanlig løn forstås i denne aftale en løn, der svarer til den løn, den ansatte efter overenskomsten har ret til under sygefravær.

§ 10. Dokumentation

En ansat har på forlangende pligt til at fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelse af arbejdsgiverens krav om udbetaling fra de sociale myndigheder af de barselsdagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til.

§ 11. Betingelser for retten til løn

Stk. 1.

Retten til løn i perioden før fødslen er betinget af, at den ansatte ikke i dette tidsrum har anden lønnet beskæftigelse, som den pågældende ikke hidtil har haft.

Stk. 2.

Retten til løn ophører endvidere, hvis den ansatte foranlediger, at retten til barselsdagpenge i henhold til barselloven bortfalder.

Bemærkning til § 11, stk. 2:

For at imødegå situationer, hvor arbejdsgiveren ikke ville kunne få den forudsatte dagpengerefusion – herunder nedsatte dagpenge for ansatte med deltidbeskæftigelse – er det fastsat, at retten til fuld løn under graviditets- og barselfravær er betinget af, at den pågældende opfylder betingelserne for at modtage dagpenge.

§ 12. Indtræden i den andens ret til fravær

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til fravær med sædvanlig løn

Bemærkning til § 12:

I ganske særlige tilfælde kan faderen – uafhængig af hans egen ret til 2 ugers fædreorlov – indtræde i moderens ret til fravær med sædvanlig løn når moderen er død eller på grund af alvorlig sygdom ikke kan varetage pasningen af barnet. Det vil i givet fald være faderens arbejdsgiver, der skal afholde lønudgiften.

§ 13. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

Stk. 1.

Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

Bemærkning til § 13, stk. 1:

Tjenestefrihed i de omhandlede tilfælde ydes i overensstemmelse med gældende overenskomster, aftaler og / eller praksis.

Stk. 2.

Forældre til alvorligt syge børn under 14 år har ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn, når betingelserne i barselloven § 26 for at oppebære økonomisk godtgørelse i forbindelse hermed er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til en periode på 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Stk. 3.

Ansatte, som får bevilget plejevederlag i henhold til servicelovens § 119, jf. § 120 for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn.

Stk. 4.

Perioder med hel eller delvis tjenestefrihed til de i stk. 2 og 3 nævnte formål medregnes i anciennitet og i optjening af pensionsalder, idet den hidtidige beskæftigelsesgrad lægges til grund. Arbejdsgiver indbetaler det sædvanlige pensionsbidrag.

§ 14. Opsigelse

Bilagets kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 28. februar 2010.

§ 15. Genforhandlingsadgang

I forbindelse med ændringer af relevante bestemmelser i lovgivningen har bilagets parter genforhandlingsret.

København, den 8. april 2008

Bilag 3. Kommunernes fordeling med hensyn til områdetillæg pr. 1. januar 2007

Til Gruppe 0 henføres:

Kommuner der ikke er henført til gruppe 1-4.

Til Gruppe 1 henføres:

Esbjerg, Faaborg-Midtfyn, Frederikshavn, Kalundborg, Kerteminde, Nyborg, Næstved, Odense, Skanderborg, Slagelse, Sønderborg og Aalborg.

Til Gruppe 2 henføres:

Køge, Lejre, Roskilde, Solrød og Århus.

Til Gruppe 3 henføres:

Allerød, Fredensborg, Frederikssund, Frederiksværk-Hundested, Gribskov, Helsingør, Hillerød og Hørsholm.

Til Gruppe 4 henføres:

Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Egedal, Frederiksberg, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Greve, Herlev, Hvidovre, Høje-Tåstrup, Ishøj, København, Lyngby-Tårnbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby og Vallensbæk.

Bilag 4. Ansættelsesgrundlag for ledere

Ledere af institutioner, der drives i henhold til dagtilbudsloven, ansættes i henhold til en ansættelseskontrakt, der som minimum skal indeholde følgende:

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse
2. Arbejdsstedets beliggenhed
3. Stillingsbetegnelse: institutionsleder
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
5. Ansættelsesforholdet er omfattet af funktionærloven
6. Ansættelsesforholdet er omfattet af ferieloven
7. Opsigelse af ansættelsesforholdet skal ske med de i funktionærloven fastsatte opsigelsesvarsler. Forinden eventuel afsked meddeles fra virksomhedens side skal der ske høring af BUPL efter de regler, der er fastsat i overenskomsten mellem SBA og BUPL § 5, stk. 1-4
8. Størrelsen af den månedlige løn. Lønnen betales månedligt bagud den 27. i måneden til et af den ansatte valgt pengeinstitut.
9. Den ansatte er fra ansættelsestidspunktet omfattet af den pensionsordning, der er aftalt i overenskomsten mellem SBA og BUPL
10. Den ugentlige arbejdstid
11. Den ansatte er omfattet af de regler vedr. barsel, adoption og børnefridage, der er aftalt i overenskomsten mellem SBA og BUPL
12. Den ansatte er omfattet af de regler vedr. feriefridage, som gælder for overenskomstanstansatte pædagoger

Ad 8. Det er mellem DI OII og BUPL aftalt, at den månedlige løn udgør mindst:

	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 ansatte 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.

Der skal gives kvalifikationstillæg til den ansatte.

Det er aftalt mellem SBA og BUPL, at lederen har ret til samme forhøjelse af ferie-tillæg til 1,5 % på vilkår svarende til den månedslønsansatte pædagog, jf. § 3, stk. 2.

Ad 10. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør 37 timer. Hvor særlige forhold gør sig gældende kan der mellem virksomheden og den ansatte aftales en lavere arbejdstid.

Bilag 5. Protokollat om dispensation fra uddannelseskravene

Parterne er enige om, at pædagogisk personale indgår i gennemførelsen af alment pædagogisk arbejde samt varetager en række øvrige pædagogiske arbejdsopgaver, jf. beskrivelsen nedenfor.

Såfremt der i institutionen ansættes personale, der ikke har gennemført en pædagogisk uddannelse, men som tillægges de samme arbejdsopgaver som det pædagogiske personale, skal der gives dispensation for uddannelseskravene i henhold til overenskomstens § 1, stk. 2.

København den / 1998 Servicebranchens

BUPL – forbundet for
Arbejdsgiverforening pædagoger og klubfolk

Alment pædagogisk arbejde:

Dagligt pædagogisk arbejde

Udviklende og opdragende samvær med børnene i og uden for planlagte aktiviteter, hvor de voksne understøtter børnene i selv at opdage og erobre viden og kompetencer enten gennem legen med andre børn eller gennem dialog med de voksne.

Grundlæggende omsorgsarbejde

Hjælp, støtte til børnene i at håndtere de daglige fysiske fornødenheder (skifte ble, spise, af- og påklædning). Støtte til børn der er følelsesmæssigt lidt ude af balance (er kedede af det, har det svært, må håndtere konflikter, er trætte) Hjælp til børn som er syge eller kommet til skade.

Familiesamarbejde

Daglig kontakt, modtagelse af nye børn, orientering og inddragelse af forældre i det almindelige daglige liv i institutionen, forældrearrangementer af social eller praktisk karakter.

Institutionens samlede planlægning

Målformulering, strategi- og metodevalg, planlægning og evaluering af institutionens samlede udvikling. Udarbejdelse af virksomhedsplaner, årsrapporter og andet overordnet materiale. Opfølgning og revision af institutionens faste arbejdsrutiner.

Øvrige pædagogiske arbejdsopgaver

Pædagogisk målformulering samt og metodevalg for eget område

Analyse af udviklingsbehovet samt interesser for egen stue, gruppe eller de enkelte børn.

Fastlæggelse af pædagogiske mål i forhold til egen stue, gruppe eller det enkelte barn.

Valg af pædagogiske strategier, midler og metoder. Evaluering af de opnåede resultater i forhold til de fastlagte mål.

Pædagogisk dokumentation og analyse

Løbende analyse af børnenes behov og interesser. Løbende planlægning, tilrettelæggelse og organisering af arbejdet. Opsamling af observationer under arbejdet. Vurdering og analyser af arbejdets fremdrift samt planlægning af næste skridt. Formidling af analyse, planer, observationer samt vurderinger.

Pædagogisk udvikling

Udvikling af institutionens samlede pædagogiske filosofi, beholdning af pædagogiske arbejdsmetoder og -processer eller pædagogiske kompetenceniveau gennem:

1. Indhentning af inspiration, bearbejdning af nye informationer og materialer
2. Analyse, revurdering og opdatering af filosofi, metoder, materialer og processer
3. Opgradering af medarbejderkompetencer gennem rådgivning, vejledning eller supervision.

Herunder samarbejde med fagfæller i andre institutioner.

Familievejledning

Fagligvurdering af det enkelte barns udvikling. Planlægning og gennemførelse af forældrekonsultationer. Vejledning om børns udvikling til familier med særlige behov.

Tværfagligt rådgivningssamarbejde

Samarbejde med andre faggrupper og institutioner om enkelte børns udvikling og rådgivning af deres familier.

Rekruttering, introduktion, vejledning og evaluering af ikke-fastsatte medarbejdere

Planlægning, gennemførelse, supervision og evaluering af samarbejdet med ikke-fastsatte medarbejdere (vikarer, projektansatte, studerende i praktik).

Bilag 6. Protokollat om studerende i lønnet praktik

Ved en afsluttende forhandling den 26. maj 1998 er der mellem Servicebranchens Arbejdsgiverforening og Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund – forbundet for pædagoger og klubfolk opnået enighed om følgende:

1. Såfremt der i institutioner omfattet af overenskomsten ansættes pædagogstuderende i lønnet praktik, er de pædagogstuderende omfattet af de regler om løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for pædagogstuderende ansat ved kommunale institutioner, jfr. Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv., idet dog feriegodtgørelse ydes i henhold til Ferielovens regler. På begæring af en af parterne optages der forhandlinger om indgåelse af en selvstændig aftale/overenskomst herom

Bilag 7. Protokollat om seniorpolitik

DI og BUPL er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at så mange medarbejdere som muligt tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Parterne har derfor drøftet mulige barrierer for at nå denne målsætning i overenskomsten, samt om der i lovgivningen er elementer, der stiller sig i vejen for en aktiv seniorpolitik.

Der er enighed mellem parterne om, at der ikke i hverken overenskomsten eller i gældende lovgivning er elementer, der hindrer målsætningen om at fastholde ældre medarbejdere i virksomhederne, eller som indebærer at virksomhederne ikke kan indføre den ønskede seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at Samarbejdsaftalen anvendes, når parterne på virksomheden ønsker at drøfte principper for seniorpolitik. I virksomheder, hvor der ikke findes samarbejdsudvalg, gennemfører de lokale parter drøftelser til opfyldelse af intentionerne i samarbejdsaftalen, herunder indførelse af seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at samarbejdsudvalget eller de lokale parter forud for indførelse af seniorpolitik søger inspiration på Beskæftigelsesministeriets site www.senior-praksis.dk eller via rådgivning hos overenskomstparterne.

Parterne er enige om fortsat at overvåge udviklingen på området med henblik på evt. igangsætning af initiativer, der kan være med til at udbrede kendskabet til ordninger, der er udtryk for en aktiv senior- eller livsfasepolitik.”

København, den 22. marts 2010

For DI Overenskomst II
v / DI (SBA)

sign. Peter Stenholm /
sign. Lene Horn

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes
Landsforbund

sign. Torben Fersløv Andersen /
sign. Bettina K. Gottlieb

Bilag 8. Protokollat om behandling af ligelønssager

Parterne vil i den kommende overenskomstperiode udvide kompetencen for det i overenskomstens § 9, stk. 7 og stk. 8 omtalte nævn, til også at kunne behandle ligelønssager, i lighed med formålet i aftale herom af 22. februar 2010 mellem DI overenskomst I v/DI og CO-Industri.

København, den 22. marts 2010 For

DI Overenskomst II
v/ DI (SBA)

sign. Peter Stenholm/ sign.
Lene Horn

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

sign. Torben Fersløv Andersen/
sign. Bettina K. Gottlieb

Bilag 9. Protokollat om implementering af ligelønsloven

Implementering af ligelønsloven

Overenskomtparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsten.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. ”

§ 6. Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen”

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

København, den 22. marts 2010

For DI Overenskomst II
v / DI (SBA)

sign. Peter Stenholm /
sign. Lene Horn

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes
Landsforbund

sign. Torben Fersløv Andersen /
sign. Bettina K. Gottlieb

Bilag 10. Protokollat om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. 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
DI Overenskomst II (SBA)

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes
Landsforbund

sign.
Jannie Merete Pedersen
Pernille Hansen

sign.
Bettina K. Gottlieb
Flemming Vinther
Birgitte Conradsen

Bilag 11. Protokollat om rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde

Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne.

Baggrund

Af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 20 fremgår det, at reglerne om organisering i §§ 9 – 10 og §§ 12 – 16 ikke finder anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed

1. er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil og
2. på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden.

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

1. flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,
2. flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller
3. kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Det er en betingelse at der er indgået aftale for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, og at der deltager mindst én ansat udpeget af arbejdsgiveren og mindst én valgt arbejdsmiljørepræsentant for hver af de deltagende virksomheder.

Det fremgår endvidere af bekendtgørelsens § 22, at opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed kan varetages af et samarbejdsorgan, hvis der er indgået aftale i henhold til § 20, og under forudsætning af, at personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet er repræsenteret i samarbejdsorganet.

Aftalens dækningsområde

DI Overenskomst II og BUPL er enige om, at nærværende rammeaftale dækker overenskomst for pædagogisk personale.

Formål

Formålet er at understøtte partssamarbejdets mulighed for en større fleksibilitet i måden at organisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

Fremgangsmåde

Forslag til ændringer af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde kan komme fra såvel arbejdsgivere som arbejdsledere og medarbejdere, og skal drøftes i arbejdsmiljøorganisationen.

Med udgangspunkt i disse drøftelser udarbejdes en skriftlig begrundelse for på hvilke punkter de foreslåede ændringer vil betyde et styrket og mere effektivt arbejdsmiljøarbejde i forhold til den eksisterende arbejdsmiljøorganisations form.

Såfremt det besluttes at gennemføre de foreslåede ændringer udarbejdes en virksomhedsaftale herom.

Krav til virksomhedsaftalens indhold og form

Aftalen skal være skriftlig og indgået mellem arbejdsgiveren og de valgte repræsentanter for medarbejdere i arbejdsmiljøorganisationen. Det skal sikres at aftalen er vedtaget af et flertal af de medarbejdere, aftalen omfatter. Dette kan ske ved at tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanter for de berørte medarbejdere underskriver aftalen.

Aftalen kan omfatte hele virksomheden eller dele heraf. Hvis aftalen kun er indgået for en del af virksomheden, skal det fremgå, hvor i virksomheden, aftalen er gældende

Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel. Aftalen indsendes til DI Overenskomst II og BUPL.

Virksomhedsaftalen skal indeholde:

Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen

1. Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen på virksomheden.
2. Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
3. Beskrivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.
4. Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.
5. Angivelse af retningslinjer for udfærdigelse af uddannelsesplaner

Aftalen skal være tilgængelig for de ansatte i virksomheden og kunne fremvises på forlangende.

Aftalens varighed

Denne organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne kan opsiges af begge parter med seks måneders varsel til udløb af den førstkommende 1. januar.

Det bemærkes, at BUPL under OK 2012 gav udtryk for, at de i den kommende overenskomstperiode vil tage initiativ til en fælles drøftelse af indholdet i rammeaftalen.

København, den 8. marts 2012

For DI Overenskomst II v / DI
Sign. Lene Horn

For BUPL
Sign. Bettina K. Gottlieb
Sign. Hanne Mikkelsen
Sign. Tonny Andersen

Bilag 12. Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller BUPL skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer, der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonflikttrante arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DI rette henvendelse til BUPL. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. I sådanne situationer kan vikarbureauet optages i DI og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

København, den 13. marts 2014

For DI Overenskomst II v/DI
Sign. Jette Bøgeby
Sign. Susanne Falk

For BUPL
Sign. Birgitte Conradsen
Sign. Bettina K. Gottlieb
Sign. Hanne Mikkelsen

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 § 15b, 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. § 15b, fraregnet 2,3 procentpoint.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskonto efter § 15b, fraregnet 2,3 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 15b.
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 %.

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 Fondsfrigtagelse

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

”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.”

Bilag 14. Om Afspadsering af opsparet systematisk overarbejde

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter Overenskomst for pædagogers øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Parterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed.

Parterne er enige om, at nærværende protokollat skal fortolkes i overensstemmelse med protokollat af 23. februar 2017 om præcisering af protokollat om systematisk overarbejde på Industriens Overenskomst.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017

København, den 14. marts 2017

DI Overenskomst II (SBA)

BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk

sign.

sign.

Jette Bøgeby/Susanne Falk

Birgitte Conradsen/Bettina K. Gottlieb

”Forståelsen af protokollat nr. 5 om afspadsering af systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af Protokollat nr. 5 om afspadsering af systematisk overarbejde.

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man inden for en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent

udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i kapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde inden for hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.”

Bilag 15.

Overenskomst for pædagogers Samarbejdsfond finansierer ud over øvrige aktiviteter under fonden, også vederlag. Bidrag til og udbetaling af vederlag opgøres særskilt i samarbejdsfonden og friholdes fra fondens øvrige økonomi.

Når tillidsrepræsentantens valggrundlag er kendt ultimo 2017, fastsættes det særskilte bidrag til fonden til dækning af vederlagsudbetalingen. Vederlaget træder i kraft med virkning fra den 1. marts 2018.

Fondens bestyrelse bemyndiges herefter til halvårligt at fastsætte den særskilte bidragssats med henblik på at opnå balance mellem indbetalinger og udbetalinger til vederlag.

Allerede lokalt aftalte ordninger om vederlag til tillidsrepræsentanter, fortsætter uændret indtil fondsbestyrelsen har vedtaget nærmere omkring opkrævning og udbetaling fra fonden. Dette skal være foretaget senest 1. marts 2018. Ordningerne suspenderes herefter til udløbet af overenskomstperioden, på hvilket tidspunkt der skal tages stilling til deres endelige bortfald.

København, den 14. marts 2017

DI Overenskomst II (SBA)

BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk

sign.

sign.

Jette Bøgeby/Susanne Falk

Birgitte Conradsen/Bettina K. Gottlieb

* Bilag 15 bliver først relevant ved oprettelse af en central samarbejdsfond.

Bilag 16.

Parterne er enige om i fællesskab at undersøge og afklare mulighederne for sikker elektronisk kommunikation, alle steder hvor der mellem parterne, arbejdsgivere og BUPL, såvel lokalt som centralt sker udveksling af personfølsomme oplysninger.

Parterne er endvidere enige om, at indtil en sådan afklaring foreligger, skal modtageren, hvis en meddelelse forsinkes på grund af postale forhold, og en frist, som er af betydning for en eventuel klage/indsigelse etc., herved overskrides, straks ved modtagelsen tage kontakt til afsenderen for at søge at løse den herved opståede situation. Det forudsættes, at meddelelsen er fremsendt rettidigt.

København, den 14. marts 2017

DI Overenskomst II (SBA)

BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk

sign.

Jette Bøgeby/Susanne Falk

sign.

Birgitte Conradsen/Bettina K. Gottlieb

Bilag 17. 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

DI Overenskomst II (SBA)

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes
Landsforbund

sign.

Jannie Merete Pedersen
Pernille Hansen

sign.

Bettina K. Gottlieb
Flemming Vinther
Birgitte Conradsen

Bilag 18 Protokollat om databeskyttelse

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

DI Overenskomst II (SBA)

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes
Landsforbund

sign.

Jannie Merete Pedersen
Pernille Hansen

sign.

Bettina K. Gottlieb
Flemming Vinther
Birgitte Conradsen

2020
2023

Overenskomst for Pædagogisk personale

794645-20

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

BUPL
Sundkrogskaj 20,
2100 København Ø
Tlf. 3546 5000
bupl.dk