

Overenskomst

2014 – 2017

for

pædagogisk personale

mellem

DI Overenskomst II (SBA)

og

BUPL- Børne- og Ungdomspædagogernes Landsfor-
bund

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	6
§ 5. AFSKEDIGELSESPROCEDURE FOR MÅNEDSLØNNEDE	7
§ 6. OPSIGELSE AF TIMELØNNEDE	8
§ 7. BARSEL MV.	9
§ 8. BARN 1. SYGEDAG OG HOSPITALSINDLÆGGELSE	9
§ 9. TJENESTEFRIHED	9
§ 10. DÆKNING AF UDGIFTER.....	10
KAPITEL 3. LØN.....	10
§ 11. LØNUDBETALING.....	10
§ 12. DELTIDSBEKÆFTIGELSE	10
§ 13 A. PENSION.....	10
§ 13 B. PENSION TIL KVINDelige MEDARBEJDERE PÅ BARSEL.....	11
§ 14. LØNNINGER.....	11
§ 14A. TIMELØNNEDE.....	13
§ 15. FORHANDLINGER OM LOKALE TILLÆG	13
KAPITEL 4. ARBEJ DSTID	14
§ 16. ARBEJ DSTID OG NORMPERIODE	14
§ 17. PLACERING AF ARBEJ DSTIDEN	15
§ 18. ÆNDRING I TJENESTEPLAN	15
§ 19. DELT TJENESTE OG PAUSER.....	15
§ 20. HVILETID	16
§ 21. REJSETID OG ARBEJ DSFRIT OPHOLD	16
§ 22. DECENTRALE ARBEJ DSTIDSAFTALER.....	17
§ 23. BEREGNING AF ARBEJ DSTIDEN I NORMPERIODEN	17
§ 24. OVERARBEJDE, DEFINITION.....	18
§ 25. AFREGNING AF OVERARBEJDE.....	18
§ 26. DELTIDSBEKÆFTIGEDE.....	18
§ 27. ULEMPETILLÆG.....	19
KAPITEL 5. TILLIDSREPRÆSENTANTER	19
OPMÆRKSOMHEDEN HENLEDES PÅ, AT NEDENSTÅENDE REGLER OM FREMGANGSMÅDEN FOR VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER OG OM ARBEJ DSGIVERENS PLIGT TIL AT HOLDE TILLIDSREPRÆSENTANTEN SKADESLØS, NÅR DENNE UDFØRER SIT HVERV, SAMT OM AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTER I HENHOLD TIL ARBEJ DSMILJØLOVEN TILLIGE ER GÆLDENDE FOR ARBEJ DSMILJØREPRÆSENTANTER.....	19
§ 28. HVOR VÆLGES TILLIDSREPRÆSENTANTER	19
§ 29. HVEM KAN VÆLGES	20
§ 30. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT	20
§ 31. TILLIDSREPRÆSENTANTENS UDDANNELSE.....	21
§ 32. STEDFORTRÆDER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTEN	21
§ 33. TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED	21
§ 34. FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANT.....	22
§ 34A TILLIDSREPRÆSENTANT FÆLLES FOR FLERE FAGGRUPPER.....	22
§ 35. TILLIDSREPRÆSENTANTSTILLINGENS OPHØR	23
KAPITEL 6. FORHANDLINGSFORHOLD, SAMARBEJDS- REGLER, UDDANNELSE M.V.	24
§ 36. FAGLIG STRID.....	24

§ 37. SAMARBEJDSREGLER	24
§ 38. UDDANNELSE.....	24
KAPITEL 7. IKRAFTTRÆDELSES- OG OPSIGELSES- BESTEMMELSER.....	26
§ 39. IKRAFTTRÆDEN.....	26
§ 40. OPSIGELSE M.V.	27
<i>Bilag 1.</i>	28
<i>Bilag 2.</i>	29
§ 1. AFTALENS OMRÅDE	29
§ 2. GRAVIDITETSUNDERSØGELSER	29
§ 3. MEDDELELSE	30
§ 4. GRAVIDITETS- OG BARSORSORLOV	30
§ 5. FORÆLDREORLOV.....	31
§ 6. BARNES INDLÆGGELSE	31
§ 7. UARBEJDSDYGTIGHED UDEN FOR TIDSRUMMET FOR BARSORSORLOV.....	32
§ 8. ADOPTION	32
§ 9. LØN UNDER BARSORSORLOV M.V.	33
§ 10. DOKUMENTATION	33
§ 11. BETINGELSER FOR RETTEN TIL LØN	33
§ 12. INDTRÆDEN I DEN ANDENS RET TIL FRAVÆR	34
§ 13. TJENESTEFRIHED AF TVINGENDE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	34
§ 14. OPSIGELSE	34
§ 15. GENFORHANDLINGSADGANG	35
<i>Bilag 3.</i>	35
<i>Bilag 4.</i>	36
<i>Bilag 5.</i>	37
<i>Bilag 6.</i>	38
<i>Bilag 7.</i>	39
<i>Bilag 8.</i>	39
<i>Bilag 9.</i>	40
<i>Bilag 10.</i>	42
<i>Bilag 11.</i>	43
<i>Bilag 12.</i>	45

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 uddannelseskra- vet.

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. skånejobs, 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 omhandlende 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 overens 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.

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 beskæftigelsens omfang i optjeningsåret. Hvis der i optjeningsåret har været periodiske ændringer i beskæftigelsesgraden, tages der ved beregning af løn under ferie kun hensyn til ændringer af mindst 1 måneds varighed.

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 A af 21. januar 1974 (feriekortordningen) er gældende for anvisning af feriegodtgørelse m.v.

Stk. 6.

Arbejdsgiveren og den månedslønnede ansatte kan aftale, at ferie ud over 20 dage, kan overføres til det følgende ferieår. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal den holdes.

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

Arbejdsgiveren og den ansatte skal indgå en skriftlig aftale om overførsel af feriedage inden ferieårets udløb. Medmindre andet er aftalt, gælder de normale bestemmelser om varslingsperiode af ferie.

Stk. 7.

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.

§ 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 dagpengeloven ved sygdom.

§ 5. Afskedigelsesprocedure for månedslønnede

Stk. 1.

Den ansatte afskediges fra udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Stk. 2.

Samtidig 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. 3.

BUPL- Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund underrettes, bortset fra de i stk. 1 nævnte tilfælde, 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
Blegdamsvej 124
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. 4.

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. 5.

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. 6.

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. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for virksomheden inden for en frist af en måned efter forhandlingen.

Stk. 7.

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. 8.

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.

Bemærkning:

Udgangspunktet for bilag 2 er den kommunale fraværsaftale 1997, som er redigeret i overensstemmelse med protokollat 15 om forenkling mv. af regler om fravær af familiemæssige årsager aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2007.

BUPL har taget forbehold for, at aftalen ikke kan begrænse den ret, en månedslønnet ansat har i henhold til præceptiv lovgivning.

§ 8. Barns 1. sygedag og hospitalsindlæggelse

Stk. 1.

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

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Adgangen til fravær efter nærværende bestemmelse kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

Stk. 4.

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.

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 hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 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 time-lønnen, jf. 14 A, stk. 1.

§ 12. Deltidsbeskæftigelse

Til deltidsbeskæftigede ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid med undtagelse af eventuelle tillæg, der ydes uafhængigt af arbejdstiden. De i § 14 anførte lønninger ydes i forhold til den ansattes arbejdstid, med mindre andet aftales lokalt.

§ 13 a. Pension

Stk. 1.

For månedslønnede ansatte over 23 år oprettes en pensionsordning i 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.

§ 13 b. 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
7,00/1.120,00	3,50/560,00	10,50/1.680,00

Pr. 1. juli 2014 udgør beløbene følgende:

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. Lønninger

Stk. 1.

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

Grundlønnen udgør:

Grundlønnen er 22.936,99 pr. måned for ansatte, der har gennemført en pædagogisk uddannelse og 21.446,37 pr. måned for øvrige ansatte, herunder ansatte der har fået dispensation fra uddannelseskravene.

Der sker følgende regulering af grundlønnen:

Pr. 1/3-2014 er grundlønnen 23.273,68 pr. måned for ansatte, der har gennemført en pædagogisk uddannelse og 21.783,06 pr. måned for øvrige ansatte herunder ansatte, der har fået dispensation fra uddannelseskravene.

Pr. 1/3-2015 er grundlønnen 23.634,43 pr. måned for ansatte, der har gennemført en pædagogisk uddannelse og 22.143,81 pr. måned for øvrige ansatte herunder ansatte, der har fået dispensation fra uddannelseskravene.

Pr. 1/3-2016 er grundlønnen 24.019,22 pr. måned for ansatte, der har gennemført en pædagogisk uddannelse og 22.528,60 pr. måned for øvrige ansatte, herunder ansatte der har fået dispensation fra uddannelseskravene.

Tillæg for pædagogisk uddannelse, jf. bilag 1:

Med virkning fra den 1/3-2014 udgør tillæg for pædagogisk uddannelse kr. 700,27 pr. måned. Tillægget udgør pr. 1/3-2015 kr. 792,94 og pr. 1/3-2016 udgør tillægget 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. 30.108,- pr. måned, pr. 1. marts 2015 kr. 30.468,- og pr. 1. marts 2016 kr. 30.853,-.

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 resultatløns.

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 garanti-lønnen i den kommunale overenskomst til grund for beregningen af beskæftigelses længde.

Stk. 6.

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 0,3% af den ferieberettigede løn som en særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Ved udgangen af hvert kalenderår samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales ultimo den efterfølgende måned.

For timelønnede kan virksomheden vælge at udbetale den særlige opsparing løbende ved sædvanlig lønudbetaling.

§ 14a. Timelønnede

Stk. 1.

For timelønnede udgør timelønnen 1/160,33 af de i § 14, 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 søgnehelligdag 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.

§ 15. Forhandlinger om lokale tillæg

Stk. 1.

Lokale forhandlinger om tillæg, jf. 14, 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 Forbund.

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 Forbund en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

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

Stk. 3.

Bilægges interesseløst tvisten ikke, 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.

Bilægges interesseløst tvisten ikke 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

§ 16. 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.

§ 17. Placering af arbejdstiden

Stk. 1.

Arbejdstiden tilrettelægges normalt på hverdage mandag til fredag.

Søgnéhelligdage, 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.

§ 18. 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 afspadsering, 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.

§ 19. 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.

§ 20. 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 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.

§ 21. 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.

§ 22. Decentrale arbejdstidsaftaler**Stk. 1.**

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

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

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

De lokale parter aftaler arbejdstidsbestemmelser, herunder betalingssatser og afspadseringsregler.

Stk. 2.

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

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

§ 23. 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.

§ 24. Overarbejde, definition**Stk. 1.**

Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 2.

Som overarbejde betragtes pålagt tjeneste ud over den efter § 16 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 § 23, stk. 4.

§ 25. 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.

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

§ 26. 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.

§ 27. Ulempetillæg

Stk. 1.

For tjeneste mellem kl. 18.00 og kl. 06.00 på mandage til fredage ydes et tillæg på kr. 33,42. Pr. 1/3-2014 udgør tillægget kr. 33,92, pr. 1/3-2015 kr. 34,46 og pr. 1/3-2016 kr. 35,05.

Stk. 2.

For tjeneste på lørdage mellem kl. 11.00 og 17.00 ydes et tillæg på kr. 36,72 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. 60,36 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 udgør mindst kr. 263,26 og på søn- og helligdage mindst kr. 526,32. Der ydes ikke samtidigt tillæg efter stk. 1 – 3.

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.

§ 28. 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.

§ 29. 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.

§ 30. 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.

§ 31. 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.

§ 32. 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.

§ 33. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1.

Det er tillidsrepræsentantens – således som det også er virksomhedens ledelses – pligt 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 samarbejdsudvalgs-møder.

Stk. 7.

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

§ 34. 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 § 30, stk. 5.

§ 34a 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.

§ 35. 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.

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

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før dennes organisation 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.

Kapitel 6. Forhandlingsforhold, samarbejds- regler, uddannelse m.v.

§ 36. Faglig strid

Norm for regler for behandling af faglig strid er gældende.

§ 37. Samarbejdsregler

Stk. 1.

Overenskomstens parter er enige om, at samarbejdsaftalen af 9. juni 1986 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 samarbejdsudvalg.

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.

§ 38. Uddannelse

Stk. 1.

Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejderes 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 lærlingpå-jøbbet 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.

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 forbund 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.

De nærmere retningslinjer for fonden fastlægges i vedtægter, som en bestyrelse udarbejder.

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

- administration og opkrævning af bidrag
- retningslinjer for uddeling af midler
- regnskabsaflæggelse og revision
- afrapporteringsretningslinjer for virksomhed og evt. for medarbejder
- retningslinjer for fordeling af midler til vikardækning for tillidsrepræsentanter og til uddannelses- og udviklingsformål

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

Anvendelse af midler:

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles til følgende aktiviteter og efter følgende retningslinier:

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 ved indkøb af bøger

Stk. 5. Samarbejdsfond

Der oprettes som en del af uddannelsesfonden en samarbejdsfond, hvis formål er yderligere at støtte aktiviteter, som allerede kan modtage støtte fra Uddannelsesfonden.

Til Samarbejdsfonden indbetaler arbejdsgiveren pr. 15. marts 2014 5 øre pr. time.

Pr. 15. marts 2015 indbetaler arbejdsgiver 10 øre pr. time.

Pr. 15. marts 2016 indbetaler arbejdsgiver 15 øre pr. time.

Midlerne opkræves sammen med midlerne til Uddannelsesfonden, men holdes adskilt fra disse, således at det ved regnskabsårets afslutning er muligt at tilbageføre de uforbrugte midler til overenskomtparterne, med mindre disse træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

Kapitel 7. Ikrafttrædelses- og opsigelses- bestemmelser

§ 39. Ikrafttræden

¹ Med virkning fra den 1. januar 2015 anbefaler parterne Uddannelsesfondens bestyrelse, at fonden i sin tildeling af støtte til forskudttidsmedarbejderes deltagelse i aktiviteter, som i øvrigt støttes fra fonden, i beregningsgrundlaget for lønkomensation 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.

Overenskomsten har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra den 1. marts 2012.

§ 40. Opsigelse m.v.

Stk. 1.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til den 1. marts 2017. 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 13. marts 2014

DI Overenskomst II (SBA)

sign.

Jette Bøgeby/Susanne Falk

BUPL – forbundet for
pædagoger og klubfolk

sign.

Birgitte Conradsen/Bettina K. Gottlieb/
Hanne Mikkelsen

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, 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.
- 8.** Ernærings- og husholdningsøkonomer (husholdningslærere).
- 9.** Håndarbejds lærere.
- 10** Nordiske og andre udenlandske uddannelser svarende til 1 – 9.
- 11.** 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 (forældrefrihed)

§ 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 sygeligt 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, der påbegynder deres forældreorlov den 1. juli 2014 eller senere, har ud over orlovsperioderne i stk. 1 og 2 hver ret til 1 uges yderligere forældreorlov med sædvanlig løn, dog maksimalt 145 kr. pr. time. 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 fraværsperioden 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 fraværsperioder, 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 adoptionsundersøgende 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 barselorlov 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 barseldagpenge, 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 barseldagpenge i henhold til barselloven bortfalder.

Bemærkning til § 11, stk. 2:

Dagpengeretten – og dermed arbejdsgiverens refusionsadgang – i perioden før fødslen nedsættes, i det omfang den ansatte under fraværet har anden lønnet beskæftigelse. I de første 14 uger efter fødslen bortfalder dagpengeretten, hvis den ansatte påtager sig nogen form for beskæftigelse eller lignende uanset omfanget heraf. I de sidste 10 uger af barselorloven kan arbejdet derimod genoptages i mindre omfang, uden at retten til løn under senere fravær i barselorlovsperioden bortfalder.

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

dels at den ansatte ikke før fødslen påbegynder en ny beskæftigelse, dels at den pågældende efter fødslen 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

Bilaget 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 § 9, 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 overenskomstansatte pædagoger

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

	Pr. 1/3 2014	Pr. 1/3 2015	Pr. 1/3 2016
Mindre end 20 ansatte, under 3 års ledererfaring	30.108	30.468	30.853
Mindre end 20 ansatte I øvrigt	31.159	31.519	31.904
Mindst 20 ansatte under 3 års ledererfaring	32.738	33.098	33.483
Mindst 20 ansatte i øvrigt	33.790	34.150	34.535

Der skal gives kvalifikationstillæg til den ansatte.

Det er aftalt mellem SBA og BUPL, at lederen har ret til samme forhøjelse af ferietillæg 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 kede 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-fastansatte medarbejdere (vikarer, projektansatte, studerende i praktik).

Bilag 6.

Protokollat

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. Parterne optager snarest muligt forhandlinger om udformning af vedtægter mv. for SBA/BUPL-uddannelsesfonden for tillidsrepræsentanter.
2. 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. protokollat VI til 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.seniorpraksis.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

For BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk

V/ DI (SBA)

sign. Peter Stenholm
/ sign. Lene Horn

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

Overenskomstparterne 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 bestem-

melse, 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 virksom-

heden 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 mæglingmødet, 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 Ferslov 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 ansættelses-

forhold, 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. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

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 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 samarbejdsor-

gan, 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 besluttet 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 sympatikonfliktramte 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