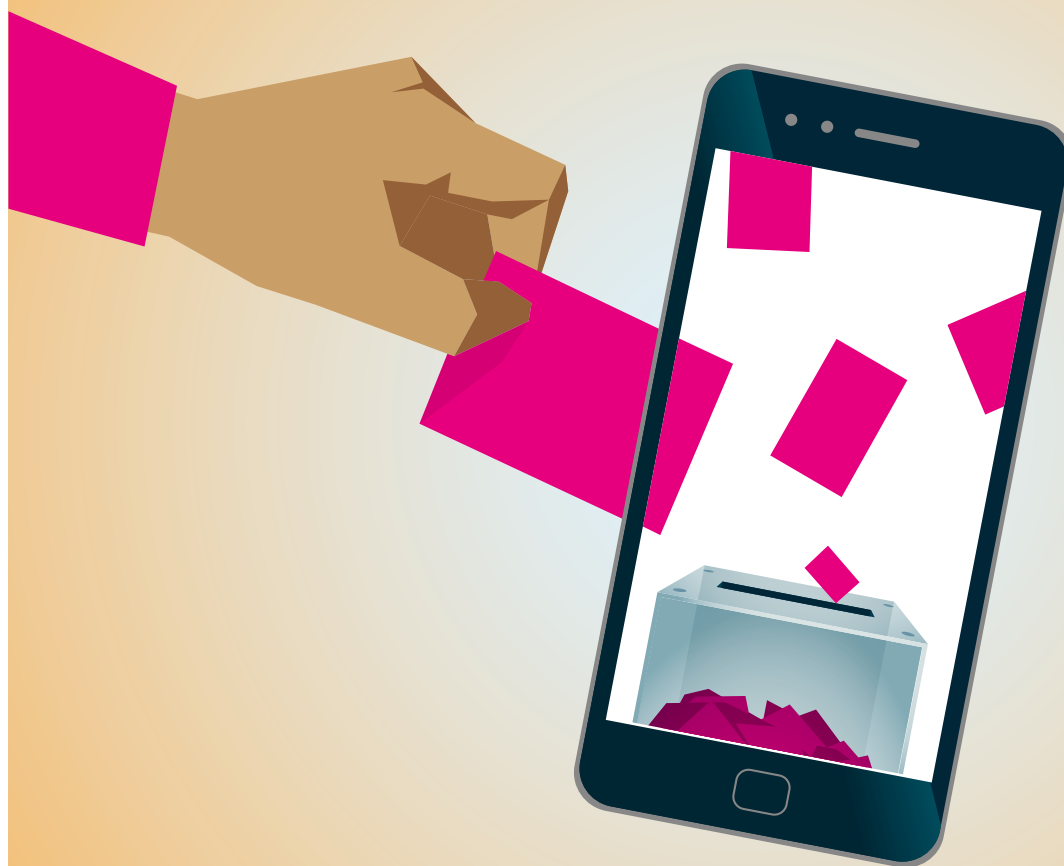


PRIVATE DAGINSTITUTIONER

# FORHANDLINGSRESULTAT 2018-2021

URAFSTEMNING OM OVERENSKOMSTEN



B U P L



# BUPL's hovedbestyrelse anbefaler et "JA" til de 6 forhandlingsresultater, der er opnået for private daginstitutioner

Forligene er aftalt med henholdsvis Danske Daginstitutioner (LDD) og med Accountor Institutionsservice A/S, med Børneringen og fobu, som har forhandlet i fællesskab med DLO og FDDB, som ligeledes har forhandlet sammen med SPIA og med DUI Leg og Virke, Aalborg.

Forløbet omkring OK18 har på mange måder været historisk. Det offentlige område har været igennem vanskelige forhandlinger i Forligsinstitutionen, og er endt med et resultat, vi kan være bekendt. Det er solidariteten og sammenholdet, der har båret os hele vejen i mål.

Overenskomsterne for de private institutioner læner sig op af det kommunale resultat, og har således afgørende betydning for disse overenskomster. Solidariteten gælder hele vejen rundt – uanset om man er ansat på det offentlige eller det private område.

Det er vurderingen, at den treårige ramme på 8,1 % er blevet udnyttet ganske fornuftigt med gode resultater – men med forskellige udmøntningsprofiler. Hvor lønninger og tillæg i de private overenskomster tidligere har set meget ens ud, er der nu kommet flere forskellige løsninger i de enkelte overenskomster.

Du kan her læse om overenskomstfornyelserne, som BUPL's hovedbestyrelse anbefaler dig at stemme "JA" til – og husk endelig at stemme. Det kommunale område fik en rigtig god stemmeprocent, og du er afgørende for, at stemmeprocenten på det private område bliver lige så god.

På vegne af BUPL's hovedbestyrelse

Birgitte Conradsen

Næstformand i BUPL og ansvarlig for det private område

---

## FORLØBET OMKRING FORNYELSERNE AF DE 8 OVERENSKOMSTER

Nogle organisationer har i år valgt at forny deres overenskomster i fællesskab, og andre har valgt at forny enkeltvis.

Alle er fornyet indenfor den samme ramme på 8,1 %, men i modsætning til tidligere, er der større forskel på, hvordan pengene er blevet brugt på de enkelte overenskomster – nogle ligner hinanden mere, og andre har fået deres egen måde at gøre det på.

Urafstemningen gennemføres som én samlet afstemning om det samlede forhandlingsresultat. Der kan stemmes enten "JA" eller "NEJ", og afstemningsresultatet er forpligtende for BUPL. Hvis flertallet stemmer "ja", er forhandlingsresultatet godkendt. Hvis flertallet stemmer "nej" er forhandlingsresultatet forkastet, og der kan blive konflikt.

**Det seneste  
tidspunkt for at  
afgive sin stemme er  
torsdag den 28. juni  
kl. 9.00**

# OVERBLIK OVER DET SAMLEDE FORHANDLINGSRESULTAT

## GENERELT FOR ALLE 8 OVERENSKOMSTER

Aftaleperioden er 3 år, og der er aftalt nedenstående generelle lønstigninger:

Pr. 1. april 2018 ydes en generel lønforhøjelse på 1,10 pct.
Pr. 1. oktober 2018 ydes en generel lønforhøjelse på 1,30 pct.
Pr. 1. oktober 2019 ydes en generel lønforhøjelse på 1,00 pct.
Pr. 1. januar 2020 ydes en generel lønforhøjelse på 1,60 pct.
Pr. 1. april 2020 ydes en generel lønforhøjelse på 0,40 pct.
Pr. 1. oktober 2020 ydes en generel lønforhøjelse på 0,70 pct.
<b>I alt er der aftalt generelle lønstigninger for 6,1 %</b>

Generelle lønstigninger betyder, at løntrin og tillæg bliver flere kroner værd. Det sker ved at løntrin og tillæg bliver procentreguleret.

Udover de generelle lønstigninger forhøjes satserne for studerende med 0,35 % pr. den 1. april 2019.

## EMNER, SOM ER FÆLLES FOR FORNYELSEN AF ALLE DE PRIVATE OVERENSKOMSTER

- Ret til tjenestefrihed i det antal timer, hvor bopælskommunen har bevilliget dækning af tabt arbejdsfortjeneste efter § 42 i lov om social service
- Ret til fravær fra arbejdet til behandling for barnløshed for en kvindelig ansat, og nu også et ret til fravær for en mandlig ansat pr. den 1. april 2019.
- Præcisering af, at retten til at overføre omsorgsdage det kalenderår, hvor et barn bliver født eller modtaget, også gælder de omsorgsdage, den ansatte har ret til for eventuelle søskende.
- Ret til omsorgsdage kommer også til at gælde for plejeforældre pr. den 1. april 2019
- Ret til sorgorlov for hver af forældrene i indtil 14 uger med sædvanlig løn, hvis et barn skulle være dødfødt, dø eller blive bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen
- Mulighed for at indgå aftaler på den enkelte institution om barns 1. og 2. sygedag. Intentionen med aftalemuligheden er at give mulighed for mere fleksibilitet for både den ansatte og for arbejdsgiveren.

## ARBEJDSMILJØET PÅ DEN ENKELTE INSTITUTION

Det er aftalt på tværs af BUPL og de 7 paraplyorganisationer (uden DUI Leg og Virke, Aalborg) at tilbyde 1½ dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse for institutionernes arbejdsmiljøorganisation.

## **FORNYELSERNE MED DANSKE DAGINSTITUTIONER, BØRNERINGEN OG FOBU, DLO OG FDDDB**

Danske Daginstitutioner valgte at forhandle deres overenskomst alene – Børneringen og fobu valgte at forny deres overenskomster i fællesskab, ligesom også DLO og FDDDB fornyede deres i fællesskab.

### **Fornyelserne af de 5 overenskomster ligner hinanden, hvad angår løn, tillæg og pension**

Pr. den 1. april 2019 får pædagogerne et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 1.750 kr. – svarende til ca. 2.400 kr. og en pensionsforbedring på 0,02 %. På den måde bliver pensionsprocenten den samme på det kommunale område – nemlig 14,37 %.

Pr. den 1. april 2019 får souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 2.200 kr. – svarende til ca. 3000 kr. og også en pensionsforbedring på 0,02 %.

Pr. den 1. april 2019 får ledere et årligt pensionsgivende mindstelønstillæg på 3.100 kr. – svarende til ca. 4.200 kr. og en pensionsforbedring på 0,43 %. På den måde får lederne også en pensionsforbedring på niveau med de kommunale ledere.

Tillægget til arbejdsmiljørepræsentanter forhøjes pr. den 1. april 2019 til et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 3.200 kr. – svarende til ca. 4.300 kr.

### **OK18-projekt med Danske Daginstitutioner (LDD)**

LDD og BUPL er blevet enige om at sætte gang i et projekt vedrørende arbejdstid og lokale arbejdstidsaftaler og årsnorm.

## **FORNYELSEN MED ACCOUNTOR INSTITUTIONSSERVICE A/S**

### **Løn, tillæg og pension**

Pr. den 1. april 2019 får pædagogerne et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 2000 kr. – svarende til ca. 2.400 kr. og en pensionsforbedring på 0,02 %. På den måde bliver pensionsprocenten den samme på det kommunale område – nemlig 14,37 %.

Pr. den 1. april 2019 får souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere forhøjet deres årlige pensionsgivende funktionstillæg med 650 kr. – svarende til ca. 875 kr. og også en pensionsforbedring på 0,02 %.

Pr. den 1. april 2019 får lederne en pensionsforbedring på 0,50 %.

Tillægget til praktikvejledere er pr. den 1. april 2019 forhøjet til et årligt pensionsgivende funktionstillæg på 8000 kr.

Det årlige pensionsgivende arbejdstidstillæg efter § 24 stk. 9 forhøjes med 200 kr. pr. den 1. april 2019. Tillægget kommer til at svare til ca. 3.230 kr. årligt.

### **OK18-projekt om lokale lønaftaler**

Accountor Institutionsservice A/S og BUPL er blevet enige om et projekt vedrørende lokale aftaler om løn. Formålet med projektet er at få beskrevet mulighederne og den gode proces i forbindelse med lokale forhandlinger om løn jf. overenskomstens § 16 stk. 7 & 8.

## FORNYELSEN MED DUI LEG OG VIRKE, AALBORG

### Løn, tillæg og pension

Pr. den 1. april 2019 får pædagogerne et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 1.200 kr. og en pensionsforbedring på 0,02 %. På den måde bliver pensionsprocenten den samme på det kommunale område – nemlig 14,37 %.

Lederne får forhøjet pensionen med 0,43 % pr. den 1. april 2019. På den måde får lederne også en pensionsforbedring på niveau med de kommunale ledere.

Det årlige pensionsgivende arbejdstidstillæg bliver fra den 1. april 2019 forhøjet til 2.200 kr.

### Valg mellem løn og pension

Der er etableret en ordning, hvor pædagogerne kan vælge flere penge til løn eller til pension. Det betyder, at pr. den 1. april 2019 får alle pædagoger et tillæg på 0,42 % af deres bruttoløn, som den enkelte kan vælge, at få udbetalt som løntillæg eller som forhøjet pensionsbidrag.

Når man bliver ansat vælger man, hvilken af disse to muligheder, man ønsker. Den ansatte kan så herefter ændre sit valg én gang om året. Ændret valg skal meddeles senest den 1. januar, og får virkning fra det følgende kalenderår.

Ordningen er begrænset til indeværende overenskomstperiode. Hvis enten DUI eller BUPL ønsker at forlænge eller gøre muligheden permanent, skal dette drøftes i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2021.

Derudover er grundlovsdag og 1. maj hele overenskomstmæssige fridage pr. den 1. april 2019.

## FORNYELSEN MED SPIA

### Løn, tillæg og pension

Pr. den 1. april 2019 får pædagogerne et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 1.750 kr. – svarende til ca. 2.400 kr. og en pensionsforbedring på 0,02 %. På den måde bliver pensionsprocenten den samme på det kommunale område – nemlig 14,37 %.

Pr. den 1. april 2019 får souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere forhøjet deres årlige pensionsgivende funktionstillæg med 500 kr. – svarende til ca. 673 kr. og også en pensionsforbedring på 0,02 %.

Pr. den 1. april 2019 får ledere et årligt pensionsgivende mindstelønstillæg på 3.100 kr. – svarende til ca. 4.200 kr. og en pensionsforbedring på 0,43 %. På den måde får lederne også en pensionsforbedring på niveau med de kommunale ledere.

Tillægget til arbejdsmiljørepræsentanter forhøjes pr. den 1. april 2019 til et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 6.400 kr. – svarende til ca. 8.619,90 kr.

Hvis den samme pædagog varetager hvervet som både tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 9.500 kr. Tillægget er anført som et årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau. Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.