

Krav til overenskomstforhandlingerne mellem Bupl og forhandlingsfællesskabet bestående af FOBU, Børneringen, Spia, DLO og FDDB:

Baggrunden for forhandlingsfællesskabet:

Der ønskes en generel harmonisering imellem de private overenskomster på BUPL's område, således at der ikke er utilsigtet forskelle i administrationsgrundlaget for de private institutioner.

Krav - Emneopdelt, ej prioriteret rækkefølge

Ferie

- Feriebestemmelserne, skal revideres og formuleres mere klart, end de er skrevet i de nuværende tillæg der er lavet, som følge af den nye ferielov
- 6. ferieuge skal selvstændigt omtales, *men følger gerne KL sådan at der kan administreres ens i selvejende og private institutioner.*

Ansættelsesvilkår

- Indføjelser af karenperiode angår barsel. *De kommunale har andre refusionsmuligheder, og det kan være en væsentlig byrde for en mindre privat institution. Vi er opmærksomme på at det stiller nyansatte gravide medarbejdere ringere i de private end i de kommunale, men det er et særligt område. Vi mener at det netop her har en saglig årsag til de ringere vilkår, med afsæt i de ringere muligheder for at finansiere barsel, og at det samtidig kunne appellere til flere der tør at lade institutionen omfatte af overenskomst.*
- Opsigelsesbestemmelsen skal omformuleres således, at det tydeligt fremgår, hvorledes Bupl skal orienteres. Den nuværende formulering er skrevet som om der er en forvaltningsretlig pligt til at foretage høring af medarbejderen, hvilket ikke er tilfældet for en privat arbejdsgiver

Ledelse

- Der skal tilføjes lønvilkår ved kollektiv ledelse. Gerne ved indførelse af et funktionstillæg herfor. *Kan have betydning at vi alle har en bestemmelse derom, både ved omlægning af driftsgrundlag og ved overgang fra én arbejdsplads til anden.*
- Souschefløn. Kan det alene blive en funktion i stedet for en højere lønindplacering, det vil også sikre en automatisk lønfremgang som følge af anciennitet – på lige fod med øvrige pædagoger. *Sikrer øget bevægelighed internt og sikrer at opgaven kan overdrages. Der er også et hensyn til, at ved tillægsmodellen risikerer man i nogle tilfælde, at denne lønnes højere end lederen, hvorfor tillægget for funktionen gradueres ift. institutionens størrelse..*
- Lederlønninger, reglerne for lønindplaceringen. Kan det ændres så det ikke er alle medarbejdere uafhængigt af timetal, der medtages i opgørelsen af medarbejdere. Kan der i stedet indføres et mindste timetal (f.eks. over 8-10 timer om ugen) før medarbejdere tælles med ved opgørelsen.

Arbejdstidstilrettelæggelse

- Ændring af reglerne omkring varsling af skemaændringer og optjening af afspadsring/overarbejde, så der kommer en større smidighed fra arbejdstagersiden – et behov, der kan ses i forbindelse med covid-19 situationen.
- Præcisering af arbejdstidstillægget, så det tydeligt fremgår hvad tillægget dækket (omlagt tjeneste, aftenmødet mv.) *Vi vil søge at præcisere.*

Frihed; senior- og omsorgsdage

- Ved ønske om konvertering af seniordage til pensionsforbedring, kan det ændres i overenskomsten, så at ændringer i stedet for kun at gælde for ét år ad gangen, i stedet gælder indtil andet er meddelt arbejdsgiver (som på det kommunale område).
- Senior- og omsorgsdage, det ønskes at harmonisere ordningen, så afholdte/udbetalte dage hos tidligere arbejdsgiver medtages ved tildelingen af senior- og omsorgsdage til nyansatte.

Øvrige

- Grundlønsniveauet og den økonomiske ramme for forhandlingerne skal afklares. Dette er aktuelt som følge af de ekstra puljemidler, der gives til det kommunale/selvejende område, men ikke til private institutioner – dette kan give sig til udtryk i forskellige økonomiske rammer for henholdsvis de kommunale og de private institutioner. *Overtages i et omfang af KLs grundlag, men vi skal være opmærksomme på at de private ikke i alle tilfælde har samme finansieringsgrundlag som de kommunale.*

Derudover tages der forbehold for yderligere punkter, der måtte aktualiseres som følge af overenskomstforhandlingerne på det kommunale område.