

<b>Protokollat 01</b>	<b>Lønninger, tillæg og pension</b>
<b>Protokollat 02</b>	<b>Mulighed for at indgå lokale aftaler om barns 1. og 2. sygedag</b>
<b>Protokollat 03</b>	<b>OK21-projekt om lederløn</b>
<b>Protokollat 04</b>	<b>Redigering af § 23 koloni</b>
<b>Protokollat 05</b>	<b>Databeskyttelse</b>
<b>Protokollat 06</b>	<b>Ferie § 5</b>
<b>Protokollat 07</b>	<b>Omsorgsdage / seniordage</b>
<b>Protokollat 08</b>	<b>Sorgorlov</b>
<b>Protokollat 09</b>	<b>Redigering af § 24 arbejdstid</b>
<b>Protokollat 10</b>	<b>Redigering af § 29 (præcisering af organisationshøring)</b>
<b>Protokollat 11</b>	<b>Områdeledelse</b>
<b>Protokollat 12</b>	<b>Kollektiv ledelse</b>
<b>Protokollat 13</b>	<b>Redigering af overenskomsten</b>

- Forliget er indgået under forudsætning af den samlede ramme for henholdsvis forliget med Forhandlingsfællesskabet og BUPL's eget forlig med KL.
- Hvor intet andet er nævnt, træder ændringerne i kraft pr. den 1. april 2021.
- Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.
- I forbindelse med redigeringen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom.
- Der tages forbehold for resultatets godkendelse i kompetente forsamlinger. Godkendelse af overenskomstresultatet vil foreligge hurtigst muligt.

Den 24. marts 2021

For

FOBU

Børneringen

DLO

FDDB

Spia

For BUPL

## **Protokollat 1 – Lønninger, tillæg og pension**

### **1. Generelle forhøjelser**

Pr. 1. april 2021 ydes en generel lønforhøjelse på 1 pct.

Pr. 1. oktober 2021 ydes en generel lønforhøjelse på 1,01 pct.

Pr. 1. oktober 2022 ydes en generel lønforhøjelse på 1,90 pct.

Pr. 1. april 2023 ydes en generel lønforhøjelse på 0,3 pct.

Pr. 1. oktober 2023 ydes en generel lønforhøjelse på 0,81 pct.

### **2. Øvrige aftaler om løn og pension jf. bilag "Bordplan OK21"**

#### **Pædagoger jf. § 16 stk. 1.**

Grundlønstrinnene for pædagoger hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen jf. § 16 stk. 1 hæves fra løntrinnene 28 + 1.750, 30 + 1.750, 32 + 1.750, 34 + 1.750, 36 + 1.750 til løntrinnene 29, 31, 33, 35 og 37.

Lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2022. Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt og lokalt aftalte trin/tillæg bevares.

Pensionen hæves med 0,05 % til i alt 14,42 % pr. den 1. april 2022.

#### **Arbejds miljørepræsentanter**

Tillægget for arbejds miljørepræsentanter hæves således at tillægget hæves fra 3.200 kr. til 6.400 kr.

Varetager den samme pædagog både hvervet som TR og AMR hæves tillægget til 9.500 kr.

Tillægget er anført som årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau. Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2022.

#### **Tillæg for koloni**

For koloniophold mv. med overnatning hæves tillæg for hverdage fra 255,77 kr. til 500 kr. (31.03.2000-niveau) og for søgne- og helligdage fra 511,53 kr. til 750 kr. (31.03.2000-niveau).

Forbedring af tillægget træder i kraft den 1. april 2022.

### **Pædagogstuderende i lønnet praktik jf. protokollat om samme**

Lønnen hæves med yderligere 3.360 kr. udover de generelle lønforbedringer.

Tillægget er anført som årligt tillæg i 31/3 2000 niveau.

Lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2022.

**Souschefer og pædagoger med anden ledelsesfunktion** - For så vidt angår overenskomsterne med FOBU, Børneringen, DLO, og FDDB

Tillægget for souschef hæves fra 15.400 til 15.900 kr.

Tillægget for pædagoger med anden ledelsesfunktion hæves fra 6.400 til 6.900 kr.

Tillægget er anført som årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau. Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2022.

### **Souschefer**

Tillægget for souschefer hæves fra 15.900 kr. til 16.400 kr.

Tillægget er anført som årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau. Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2022.

### **Ledere jf. § 15**

Mindsteløntrinnene på 41 + 3.100 kr., 42 + 3.100 kr. og 44 + 3.100 kr. hæves til  
Mindsteløntrin 41 + 10.000 kr., 42 + 10.000 kr. og 44 + 10.000 kr.

Mindstelønstillægget er anført som årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau. Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønforbedringen træder i kraft den 1. april 2022

Pensionen for ledere hæves 0,6 % til i alt 17,04 % pr. den 1. april 2022.

### **Ledere af institutioner der modtager studerende i praktik**

Tillægget hæves fra 3.500 kr. til 5.000 kr.

Tillægget er anført som årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau.

Lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2022.

### **Arbejdstid jf. § 24 stk. 3**

Arbejdstidstillægget hæves fra 2.096,27 kr. til 2.200 kr.

Tillægget er anført som årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau.

Forlig OK21  
med FOBU, Børneringen, DLO, Spia og FDDB

24.03.2021

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2022.

**Protokollat 02 - Mulighed for at indgå lokale aftaler om barns 1. og 2. sygedag**

Adgangen til at indgå lokale aftaler om barns 1. og 2. sygedag gøres permanent i de aftaler, hvor adgangen var begrænset til overenskomstperioden, samt indføres i overenskomsterne med DLO og FDDB.

## **Protokollat 03 - OK21-projekt om lederløn**

### **Baggrund**

Forhandlingsfællesskabet har ønsket en ny model for lønindplacering af leder jf. § 15. Ønsket udspringer af, at der i det nuværende regelsæt udelukkende tages stilling til antal fastansatte medarbejder, hvilket kan omfatte ansatte på lavt time antal, fleksjobber mv. Modellen giver derfor ikke nødvendigvis en retvisende lønindplacering.

Parterne har drøftet om en model, som tager udgangspunkt i antallet af børn kunne være en løsning. Lignende modeller kendes fra de selvejende dagtilbud. Der er dog usikkerhed om, hvordan modellen konkret skal udformes. Derfor er enighed om, at der i den kommende overenskomstperiode skal undersøges, hvordan en konkret model kan udformes, som tager højde for de forhold, der er i de private institutioner.

### **Formål**

Formålet med projektet er at undersøge en model, hvor ledernes lønindplaceringen er i overensstemmelse med institutionens størrelse og det ledelsesansvar, som følger med. Projektet skal undersøge de nuværende lønindplaceringer med henblik på at opnå kendskab om, hvordan den nuværende struktur ser ud og for at forstå virkningen ved en ny model.

Projektet skal også gøre parterne bekendt med de forskellige typer af institutioner, som i dag er omfattet af overenskomsterne og dermed hvilke karakteristika en ny model skal kunne regulere. Ligeledes er det interessant om der er særlige forhold som gør sig gældende i forhold til geografi og/eller hvilken overenskomst institutionerne er omfattet af.

Projektet skal afdække fordele og ulemper ved den nuværende model for lønindplacering af ledere.

Der er tale om et overenskomstforberedende projekt frem mod OK24. Der er på nuværende tidspunkt ikke taget stilling til hvordan projektet indgår i forhandlingerne vedrørende OK24.

### **Metode**

Der nedsættes en arbejdsgruppe i efteråret 2021 med deltagelse fra de fem organisationer og BUPL. Organisationerne og BUPL beslutter hver især hvem de ønsker at indgå i arbejdsgruppen med. Arbejdsgruppen skal aflevere et udkast til model medio 2022.

### **Succeskriterier**

- Et udkast til en gennemsigtig og fair model som kan indgå i forhandlingerne i 2024.
- En model som er let administrerbar
- Et gennearbejdet datagrundlag for leder på tværs af de fem overenskomster, som indgår i fællesskabet. Data skal give parterne både kendskab til ledernes nuværende lønindplacering og institutionernes størrelse.

## Protokollat 04 - Redigering af § 23 koloni

§ 23 om koloni ændres til nedenstående

### § 23. Koloni

*Stk. 1.*

For koloniophold mv. med overnatning ydes et tillæg for hverdage på kr. 255,77 (31.03.2000-niveau) og for søgne- og helligdage på kr. 511,53 (31.03.2000-niveau).

*Stk. 2.*

Overnatninger i institutionen godtgøres efter stk. 1

*Stk. 3.*

Ved koloniopholdet opgøres arbejdstiden som 7,4 time pr. dag modregnet skemalagt tid. Timer op til og efter koloniens start- og sluttidspunkt tillægges 50 %.

Eksempel:

En koloni som starter torsdag morgen indtil lørdag middag:

En ansat møder kl. 8 torsdag, og kl. 10 kører børn og pædagoger afsted på koloni, som varer indtil børnene hentes igen lørdag middag kl. 12. Den ansatte skulle have været på arbejde 6 timer torsdag og 5 timer fredag.

Timerne op til og efter kolonien start- og sluttidspunkt tillægges 50 %.

Det vil sige, at timerne kl. 8 – 10 tillægges 50 % - hvilket svarer til 2 + 50 % - i alt tre timer.

Den ansatte skulle have været på arbejde 6 timer denne dag, hvilket betyder en opgørelse af arbejdsdagen med + 1,4 timer.

Fredag er en hel kolonidag, som registreres med 7,4 time – planlagt arbejdstid på 5 timer = + 2,4 time.

Lørdag starter arbejdsdagen kl. 7, og slutter kl. 15, når børnene er blevet hentet, kolonien er ryddet og tingene er afleveret tilbage i institutionen. Det vil sige, at timerne fra 7 – 12 opgøres med arbejdstiden 7,4 timer og de tre timer fra kl. 12 – 15 tillægges 50 %.

Det vil sige, at torsdag registreres 3 + 1,4 timer (udover de seks skemalagte timer). Fredag som en hele kolonidag og lørdag registreres 7,4 + 4,5 timer.

Kolonidage				
Torsdag	Kl. 8 – 10 = 2 + 50 % (3 timer)		7,4 – norm: 6 = 1,4	I alt: + 4,4 timer
Fredag			7,4 – norm 5 = 2,4	I alt: + 2,4 timer
Lørdag	Kl. 7 – 12 = 7,4 timer	Kl. 12 – 15 = 3 + 50 % (4,5 timer)		I alt: + 4,5 timer
			Ekstra arbejdstimer	11,3 timer

*Stk. 4.*

Der kan indgås lokale aftaler om koloniophold på den enkelte institution, som er tilpasset institutionens og personalets ønsker og behov.

Aftalen indgås mellem de lokale parter jf. § 31. såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, drøftes aftalen på et personalemøde med SU-status inden den indgås med BUPL's lokale fagforening.

Såfremt aftalen er indgået med en tillidsrepræsentant, sendes aftalen til (navn på organisation) og BUPL's lokale fagforening til orientering.

*Stk. 5.*

Lokalt indgåede aftaler kan opsiges med et varsel på 3 måneder. Ved ophør af lokale aftaler, gælder de centralt aftalte koloniregler.



## **Protokollat 05 - Databeskyttelse**

### Nyt bilag

Forhandlingsfællesskabet for private daginstitutioner og BUPL er enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

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

## **Protokollat 06 - Ferie § 5**

§ 5 om ferie redigeres med nedenstående

Det bemærkes, at Spia's forhøjede ferietillæg på 1 % fastholdes.

### *Stk. 1.*

Ferieloven gælder med de afvigelser eller præciseringer, der er aftalt nedenfor.

### *Stk. 2.*

Den ansatte optjener ret til fem ugers betalt ferie med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret – svarende til 15,42 timer for en fuldtidsansat.

Ferieåret går fra 1. september til 31. august.

De fem ugers ferie afholdes som samtidighedsferie. Det betyder, at ferie kan afholdes løbende med optjening. Feriedage kan afholdes måneden efter, at de er optjent.

#### *Bemærkning:*

De fem ugers ferie afholdes fra 1. september til 31. december det følgende år (ferieafholdelsesperioden – 16 måneder)

### *Stk. 3.*

Ved tiltræden eller fratræden på en anden dato end den 1. i en måned samt ved ansættelse af en kortere varighed end 1 måned, beregnes optjente ferietimer i forhold til ansættelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

Ved fuldtidsbeskæftigelse optjener den ansatte 0,514 ferietime pr. kalenderdag dog maksimalt 15,42 ferietimer pr. måneds ansættelse.

Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end en 1 måned, optjener den ansatte ferietimer som en forholdsmæssig del af optjente ferietimer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget.

### *Stk. 4.*

Ferie kan afholdes som forskudsferie.

En arbejdsgiver og den ansatte kan aftale, at den ansatte kan holde betalt ferie på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent. Den afholdte ikke-optjente ferie fradrages i ret til betalt ferie, som derefter optjenes. Aftalen skal være skriftlig mellem arbejdsgiver og den ansatte.

#### *Bemærkning:*

Der kan ikke aftales mere ferie afholdt på forskud, end der kan optjenes inden ferieårets udløb.

Fratræder den ansatte inden den forskudte ferie er optjent, vil der ske modregning i lønnen for de manglende optjente feriedage.

Stk. 5

Til ansatte, der holder ferie med løn, ydes ferietillæg på 1 %.

Ferietillægget udbetales to gange årligt.

For perioden fra 1. september til 31. maj sker udbetaling sammen med lønnen for maj måned. Ferietillæg for den resterende del af ferieåret (fra 1. juni til 31. august) udbetales sammen med lønnen for august måned.

Bemærkning:

Udover ferietillægget på 1 % ydes et forhøjet ferietillæg på 0,95 %. Det forhøjede ferietillæg optjenes i et kalenderår og udbetales senest med lønnen 1. maj det efterfølgende kalenderår.

Stk. 6.

Løn under ferie ydes med den fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Lønnen beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet jf., Ferieloven § 17.

Stk. 7.

Arbejdsgiveren og den ansatte kan aftale, at optjent ferie udover 20 dage (fire uger pr. år) kan overføres til følgende ferieafholdelsesperiode. En sådan aftale skal være skriftlig og kan omfatte såvel ét som flere på hinanden følgende år. Aftalen skal indeholde de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie.

Stk. 8.

Er en ansat helt eller delvist afskåret fra at holde optjent betalt ferie på grund af en feriehindring inden ferieafholdelsesperiodens udløb (31. december) overføres op til fire ugers årligt betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Bemærkning:

Feriehindring er for eksempel sygdom og barsel.

## **§ 5.a. 6. ferieuge**

Stk. 1.

Der ydes et forhøjet ferietillæg på 0,95 %

Det forhøjede ferietillæg optjenes i et kalenderår og udbetales senest 1. maj det efterfølgende kalenderår.

Bemærkning:

Udover det forhøjede ferietillæg har den ansatte ret til særlig feriegodtgørelse på 1 % efter § 5.

Stk. 2.

Den ansatte optjener 0,42 dages ferie til 6. ferieuge for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår januar – december) – svarende til 3,083 6. ferieuger for en fuldtidsansat.

Den 6. ferieuge afholdes som forskudt ferie.

Bemærkning:

Den 6. ferieuge afvikles i afholdelsesperioden fra 1. maj til 30. april som følger efter optjeningsåret.

Den optjente 6. ferieuge afholdes efter den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette. Disse dage kan afholdes som enkelt dage. Det forudsættes, at den ansatte giver besked om afviklingen så tidligt som muligt.

Stk. 3.

Ved tiltræden eller fratræden på en anden dato end den 1. i en måned samt ved ansættelse af en kortere varighed end 1 måned, beregnes optjente 6. ferieuger i forhold til ansættelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

Ved fuldtidsbeskæftigelse optjener den ansatte 0,103 ferietime pr. kalenderdag dog maksimalt 3,083 6. ferieuger pr. måneds ansættelse.

Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed en 1 måned, optjener den ansatte 6. ferieuger som en forholdsmæssig del af optjente 6. ferieuger pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget.

Stk. 4.

Den 6. ferieuge kan, efter den ansattes ønske, udbetales ved afholdelsesperiodens udløb. Udbetaling sker efter skriftlig anmodning senest den 1. december.

Bemærkning:

I beregningen indgår de samme løndelev som ved fratræden.

Stk. 5.

For ansatte, der holder ferie med feriegodtgørelse, afregnes en kontant godtgørelse for optjent 6. ferieuge med et beløb, der udgør 2,5 % af den ferieberettigede løn.

Løn under ferie ydes med den fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Lønnen beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet jf., Ferieloven § 17.

Stk. 6.

Ved fratræden afregnes en kontant godtgørelse for optjent ikke afholdt 6. ferieuge. Godtgørelsen udgør 2,5 % af den ferieberettigede løn.

## **§ 5.b Sygdom og ferie.**

### Stk. 1.

En ansat, der er syg eller sygemeldt, når ferien begynder, har ret til at få ferien suspenderet.

### Stk. 2.

Hvis ferien suspenderes efter stk. 1, fastsætter arbejdsgiver efter drøftelse med den ansatte, hvornår erstatningsferien afholdes. Arbejdsgiver kan forlange lægeerklæring til dokumentation af sygdommen.

#### Bemærkning:

En ansat, der er syg, når ferien begynder, skal normalt sygemelde sig overfor arbejdsgiveren ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, medmindre der gælder andre regler om sygemelding for ansættelsesforholdet. Den ansatte kan til gengæld kræve ferien udskud til senere afholdelse i en periode, der fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte.

### Stk. 3.

En ansat omfattet af stk. 1, som bliver rask før den planlagte ferieperiode, er ovre, har ret til i forlængelse af sin raskmelding at holde den resterende del af den planlagte ferieperiode, såfremt den ansatte ved sin raskmelding giver besked herom.

#### Bemærkning:

Der kan opstå det et praktisk problem, hvis den ansatte ikke har mulighed for at sygemelde/raskmelde sig over for arbejdsgiveren som følge af en kollektiv ferielukning. I sådanne situationer er det vigtigt, at den ansatte sikrer sig dokumentation for, at den ansatte har forsøgt at komme i kontakt med arbejdsgiveren, fx ved at sende en SMS eller en mail.

Hvis den ansatte ikke ønsker at holde den planlagte ferie i forlængelse af raskmeldingen, skal den ansatte genoptage arbejdet ved raskmelding. Hvis arbejdspladsen er ferielukket, kan den ansatte dog ikke genoptage arbejdet, men må holde ferien.

### Stk. 4.

En ansat, som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter i alt 5 sygedage under ferie i samme ferieår. En ansat, som ikke har været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage.

#### Bemærkning:

De 5 feriedage (karensdage) ved sygdom under ferie kan ligge på såvel arbejdsdage som arbejdsfrie dage, hvor der afholdes ferie på dagen.

Den ansatte opnår ret til erstatningsferie fra den dag, hvor den ansatte meddeler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre særlige omstændigheder gør sig gældende. Kan erstatningsferie ikke holdes i ferieafholdelsesperioden på grund af sygdom, holdes ferien i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Det er den ansatte, der betaler den lægelige dokumentation.

## **Protokollat 07 - Omsorgsdage / seniordage**

§§ 7 og 11 redigeres som nedenstående

### **§ 7. Seniorfridage**

#### *Stk. 1.*

Alle pædagoger, ledere, souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere har ret til 5 seniorfridage pr. år med sædvanlig løn fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år.

Bemærkning:

*Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte tiltræder. Hvis en person fx ansættes den 1. december, og pågældende opfylder aldersbetingelsen, har han eller hun ret til at afholde seniordage i december, i det omfang at der ikke i samme kalenderår er afholdt seniordage hos samme eller en anden arbejdsgiver.*

*Såfremt der er udbetalt seniordage fra samme eller anden arbejdsgiver, har den ansatte ret til at afholde seniordage uden løn.*

De 5 seniordage kan afvikles som halve eller hele fridage, og kan aftales overført til næste kalenderår. Retten er uafhængig af, hvornår den enkelte pædagog er ansat i institutionen.

De fem seniordage kan konverteres til en kontant bonus. Hver seniordag svarer til 0,4 % af den sædvanlige løn. Bonus udbetales det efterfølgende år med lønnen for januar måned.

De 5 seniordage kan ligeledes konverteres til et ekstra pensionsbidrag svarende til en forhøjelse af pensionsindbetalingen med 0,4 procentpoint pr. seniordag.

Arbejdsgiver skal orienteres om den ønskede konvertering til enten bonus eller pension inden den 1. oktober året før. Valget har virkning indtil andet meddeles.

*Bemærkning:*

Såfremt medarbejderen bliver syg før afholdelse af en seniordag, udskydes den til senere. Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling af seniordagen, udskydes den ikke, og seniordagen betragtes som afholdt.

Hvis medarbejderen i kalenderåret fratræder udbetales ikke-afholdte seniordage.

Udbetaling af ikke-afholdte seniordage sker med 0,47 % pr. resterende seniordag, af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende i de seneste 12 måneder forud for den måned, den ansatte fratræder.

#### *Stk. 2.*

Der kan indgås aftaler om seniorpolitiske elementer, som er tilpasset institutionens og den ansattes ønsker og behov på en måde, så der sker bedst mulig sammenhæng mellem driften og den ansattes mulighed for at tilpasse sit arbejdsliv på en sådan måde, at tilknytningen til arbejdsmarkedet bevares – f.eks. ved at gå ned i tid med henblik på at kunne gå på fleksibel efterløn.

Ved lokale forhandlinger om nedsat tid skal pensionsindbetalingen efter § 21 bevares.

Lokale seniorpolitiske aftaler forhandles mellem de lokale parter jf. § 31 og ved inddragelse af den konkrete ansatte. Aftalen sendes til Børneringen og BUPL's lokale fagforening til godkendelse og underskrift. En indgået aftale kan opsiges med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel jf. § 3.

## **§ 11. Omsorgsdage**

### **Stk. 1.**

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet.

Dette gælder i det omfang, at der ikke i samme kalenderår er afholdt omsorgsdage hos samme eller en anden arbejdsgiver.

#### *Bemærkning:*

Omsorgsfravær kan afholdes som hele eller halve dage. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles. Retten til omsorgsdage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den pågældende tiltræder.

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, plejeforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre/medmødre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte. I relation til plejeforældre er det en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet tidsbegrænset, er det en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.

### **Stk. 2.**

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udgang. Der er dog ret til at få overført ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, til det næstfølgende kalenderår.

#### *Bemærkning til stk. 1-2:*

Retten til at overføre ikke-afholdte omsorgsdage gælder alle de omsorgsdage, den ansatte har ret til – det vil sige også eventuelle omsorgsdage for søskende.



Stk. 3.

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

Bemærkning:

Såfremt medarbejderen bliver syg før afholdelse af en omsorgsdag, udskydes den til senere. Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling af omsorgsdagen, udskydes den ikke, og omsorgsdagen betragtes som afholdt.

Stk. 4.

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

### **Protokollat 08 - Sorgorlov**

Parterne er enige om, at "Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2021" pkt. 4 "Sorgorlov" implementeres i overenskomsterne mellem BUPL og Forhandlingsfællesskabet for private daginstitutioner i nuværende paragraffer.

## **Protokollat 09 - Redigering af § 24 arbejdstid**

### **§ 24 redigeres med nedenstående**

#### § 24. Arbejdstid

STK. 1. Arbejdstiden opgøres efter udløbet af et kalenderår med i alt 1924 timer. De 1924 timer er bruttoopgørelsen, og i den indgår børnetimer inkl. almindelig forberedelse, faste fælles arrangementer og møder samt ferie og fridage jf. Bilag 2.

STK. 2. Bestemmelserne om fridøgn og hviletid følger arbejdsmiljøreglerne, herunder arbejdsmiljøloven og EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden.

STK. 3. Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage mandag til fredag.

Der ydes et fast årligt arbejdstidstillæg på kr. 2.096,27 (31.03.2000 - niveau). Arbejdstidstillægget kompenserer for:

- arbejde på forskudte tidspunkter f.eks. aften og nat
- lørdags- og weekendtillæg
- omlagt tjeneste hvor planlagt arbejde eller mødevirksomhed flyttes til andet tidspunkt
- delt tjeneste
- tilfældigt, ikke planlagt, arbejde. Ikke på forhånd aftalt mødetid, men akut nødvendigt arbejde, udover den planlagte mødetid f.eks. et barn som afhentes efter lukketid.

Tillægget ydes til personale ved institutioner hvis primære åbningstid er indtil kl. 18.00. Tillægget ydes uafhængigt af beskæftigelsesgrad.

Hvis det på institutionen skønnes, at arbejdstidstillægget på kr. 2.096,27 (31.03.2000 – niveau) ikke dækker det faktiske behov for arbejde på forskudte tidspunkter, lørdags- og weekendarbejde, omlagt / delt tjeneste osv. kan der optages forhandling på institutionen om forhøjelse af tillægget, og sendes herefter til de centrale parter til underskrift.

Hvor institutionens primære åbningstid eller opgavernes karakter i øvrigt bevirker, at personalet regelmæssigt arbejder efter kl.17, i weekender og/eller helligdage, ydes et tillæg af følgende størrelse i 31.03.2000-niveau:

Timer om året efter kl. 17

Mellem 100 og 199 timer Kr. 5.200

Mellem 200 og 299 timer Kr. 10.400

Mellem 300 og 399 timer Kr. 16.300

400 eller flere timer Kr. 22.400

Der kan alene ydes en type af arbejdstidstillæg.

STK. 4. Ved tilrettelæggelsen af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker. Orientering om pålagt afspadsering skal ske med et varsel på mindst 4 døgn. I forbindelse

med ændringer af tjenesteplanen, som er mere permanente end lejlighedsvist omlagt tjeneste, skal dette ske med mindst 4 ugers varsel.

STK. 5. Personalet skal have adgang til at gøre sig bekendt med forslag til og ændringer i tjenesteplanen via orientering og / eller via deres tillidsrepræsentanter.

STK. 6. Hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer er der ret til en betalt pause på indtil 29 minutter. Den ansatte står til rådighed under pausen og kan ikke forlade institutionen.

STK. 7. Rejser som udføres som en del af tjenesten medregnes i arbejdstiden med den konkrete rejsetid. Ved deltagelse i faglige kurser, uddannelse eller lignende, hvor der ifølge kursusprogram eller på anden vis er tilrettelagt undervisning eller anden faglig kursusvirksomhed efter kl. 19, medregnes denne i arbejdstiden.

STK. 8. Søgnehelligdage, juleaftensdag, nytårsaftensdag er hele fridage. Grundlovsdag er ½ fridag. Personale, som er på arbejde juleaftensdag, nytårsaftensdag eller grundlovsdag, ydes tilsvarende erstatningsfrihed. Erstatningsfriheden skal gives som hele dage, og indgår i årsnormen med de konkrete antal timer der er optjent på de pågældende dage.

STK. 9. Der bør drøftes på den enkelte institution hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges. Der kan indgås lokale aftaler som er tilpasset institutionens og personalets ønsker og behov. I drøftelsen kan følgende elementer eventuelt indgå:

- Individuel planlægning, evaluering og udvikling
- Mødevirksomhed i institutionen, herunder forberedelse af denne
- Fælles planlægning, evaluering og udvikling

De lokale aftaler skal sikre, at arbejdsmiljøforhold skal indgå i arbejdstilrettelæggelsen, og der sker bedst mulig sammenhæng mellem driften, de ansattes arbejdsliv og familieliv.

Aftalen indgås mellem de lokale parter jf. § 31. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, drøftes aftalen på et personalemøde med SU-status inden den indgås med BUPL's lokale fagforening. Såfremt aftalen er indgået med en tillidsrepræsentant, sendes aftalen til (navn på organisation) og BUPL's lokale fagforening til orientering.

STK. 10. Lokalt indgåede aftaler kan opsiges med et varsel på 3 måneder. Ved ophør af lokale aftaler gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler.

STK. 11. Overarbejde skal så vidt muligt undgås og bør løbende afvikles inden for normperioden. Såfremt arbejdstidsopgørelsen, ved kalenderårets udgang, overstiger 1924 timer

komponeres primært med afspadsering i forholdet 1:1,5, eller hvis dette ikke kan lade sig gøre ved betaling med tillæg af 50 %.

Bemærkning: Ovenstående gælder også for deltidsansatte. Det vil sige, at en deltidsansat først opnår ret til betaling for overarbejde, når arbejdstidsopgørelsen ved kalenderårets udgang overstiger 1924 timer som følge af beordret overarbejde.

STK. 12. Godtgørelse til ledere uden højeste tjenestetid ydes jf. reglerne i bilag 3.

Bemærkning: Det er aftalt, at i det omfang at parterne bliver bekendt med, at der opstår institutioner med udvidet åbningstid, optager parterne forhandling om arbejdstidsregler for pågældende institution.

## **Protokollat 10 - Redigering af § 29 (præcisering af høring af ansat)**

### **§ 29 redigeres med nedenstående tekst**

#### **§ 29 Opsigelse af månedslønnede**

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler finder anvendelse, når en ansat opsiges eller siger op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet varsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Inden der kan ske meddelelse af uansøgt afsked, skal BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund underrettes herom. Den ansatte orienteres om, at der er sendt underretning til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund.

Stk. 3.

Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede. Såfremt afskedigelsen er begrundet tavshedsbelagte forhold, orienteres BUPL – Børne- og ungdomspædagogernes Landsforbund særskilt herom.

I sager med tavshedsbelagte oplysninger, skal der ske udlevering af de relevante oplysninger/dokumenter til den ansatte, med henblik på udlevering til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, såfremt den ansatte ønsker at BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund skal have oplysningerne.

Den nævnte underretning sendes til:  
BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund  
Sundkrogskaj 20  
2100 København Ø  
e-mail: [bupl-loa@bupl.dk](mailto:bupl-loa@bupl.dk)

#### *Bemærkning:*

*Underretningen skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. opsigelsesvarsel og årsagen til opsigelsen, og eventuelt kopi af sygelister.*

Stk. 4.

Såfremt BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller såfremt BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst, kan BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund kræve sagen forhandlet med den afskedigende myndighed, forinden afskedigelse finder sted.

Arbejdsgiver kan kræve forhandling afholdt indenfor en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 2 nævnte underretning.

For pædagoger ansat på prøve kan arbejdsgiveren kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 2 angivne underretning.

Ovennævnte frister forlænges med eventuelle Søgnehelligdage.

*Bemærkning:*

*Parterne er enige om, at en evt. forhandlingsbegæring fremsættes snarest muligt således, at parterne kan indrette sig på en forhandling indenfor 3 ugers fristen og under iagttagelse af fremsendte forhandlingsforslag.*

Stk. 5.

Hvis forbundet skønner, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller institutionens forhold, kan forbundet inden for en frist af 1 måned efter den meddelte opsigelse kræve spørgsmålet forhandlet med institutionen.

Stk. 6.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved institutionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 6. Et sådant krav skal fremsættes over for institutionen inden for en frist af en måned efter forhandlingen med kopi til (navn på organisation).

Stk. 7.

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af forbundet og 2 af (navn på organisation). 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 finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold, kan det pålægges institutionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen.

Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet.

Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

### **§ 30. OPSIGELSE AF TIMELØNNEDE**

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag

*Bemærkning:*

*Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.*

## **Protokollat 11 - Områdeledelse**

### **§ 15 ny stk. 3.**

**Der er mulighed for at aftale områdeledelse i institutioner, som består af mindst tre matrikler jf. protokollat III**

## **Protokollat III**

Områdeledelse i privatinstitutioner som drives i henhold til Dagtilbudsloven, og som består af mindst tre matrikler.

### **§ 1 AFLØNNING**

#### **STK 1.**

Områdeleder (minimum tre matrikler) aflønnes på trin 49

For områdeledere med mindst 6 matrikler ydes 1 ekstra løntrin efter 5 års ansættelse som områdeleder i stillingen.

#### **STK 2.**

Daglige pædagogiske ledere aflønnes på trin 42 samt tillæg jf. overenskomsten §15 stk. 1

Til stedfortræder for områdeleder ydes 2 ekstra løntrin.

Til daglig pædagogiske ledere med 2 års erfaring ydes et årlig pensionsgivende tillæg på kr. 6.000 (31.03.2000-niveau).

Til daglig pædagogiske ledere af flere fysisk adskilte matrikler ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 15.000 (31.03.2000-niveau).

Hvor institutionens primære åbningstid eller opgavernes karakter i øvrigt bevirker, at lederen regelmæssigt arbejder efter kl. 17, i weekender og/eller søgnehelldage ydes der et arbejdstids-tillæg jf. overenskomstens § 24 stk. 3.

#### **STK 3.**

Yderligere funktions- og kvalifikationsløn gives i henhold til overenskomsten §§ 15 og 16.

#### **STK. 4**

Pension følger overenskomstens § 21 for så vidt angår pension for ledere.

Arbejdstid følger overenskomstens § 24.

#### **STK. 5**

Tillidsrepræsentant aflønnes jf. overenskomstens § 16 stk. 3.

Tillidsrepræsentanten aflønnes med yderligere kr. 1000 (31.03.00-niveau) for hver geografisk adskilte matrikler tillidsrepræsentanten fungerer for – med undtagelse af egen institution.

Tillæggene er uafhængige af beskæftigelsesgrad.

Udover den nødvendige tid til varetagelse af tillidsrepræsentant hvervet jf. overenskomstens § 25 stk. 8, kan tillidsrepræsentanten bruge 1 time pr. uge pr. geografiske adskilte matrikler. Tiden



er inklusiv transporttid mellem afdelingerne. Kørsel i forbindelse med varetagelse af hvervet som tillidsrepræsentant er omfattet af overenskomstens § 13.

STK 6.

Arbejds miljørepræsentant aflønnes jf. overenskomstens § 16 stk. 3

Arbejds miljørepræsentanten aflønnes med yderligere kr. 500 (31.03.00-niveau) for hver geografisk adskilte matrikler arbejds miljørepræsentanten fungerer for – med undtagelse af egen institution.

Tillæggene er uafhængige af beskæftigelsesgrad.

Udover den nødvendige tid til varetagelse af arbejds miljørepræsentanthvervet, kan AMR bruge 1 time pr. uge pr. geografiske adskilte afdeling/hus. Tiden er inklusiv transporttid mellem afdelingerne. Kørsel i forbindelse med varetagelse af hvervet som arbejds miljørepræsentanten er omfattet af overenskomstens § 13.

## **§ 2 ledelse og samarbejde**

Stk. 1

Der skal aftales en mødefrekvens jf. overenskomstens § 27, og indholdet på de forskellige typer af møder skal afklares og aftales. Aftalerne skal foreligge i skriftlig og tilgængelig form.

Det skal ligeledes aftales hvordan indkaldelse til og referat fra møder skal foreligge, på hvilket tidspunkt og i hvilken form.

Aftalen indgås mellem de lokale parter jf. § 31. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, drøftes aftalen på et personalemøde med SU-status inden den indgås med BUPL's lokale fagforening.

Såfremt at aftalen er indgået med en tillidsrepræsentant, sendes aftalen til organisationen og BUPL's lokale fagforening til orientering.

Indgåede aftaler kan opsiges med et varsel på 3 måneder. Ved ophør af lokale aftale gælder aftalen, indtil en ny er indgået.

Bemærkning: Parterne anbefaler, at den lokale aftale tager højde for møder fælles for hele institutionen samt for afdelingerne. Samt at det sikres at der foregår en konsekvent, gennemskuelig og relevant formidling til alle afdelinger og alle personalegrupper.

Kørsel indenfor arbejdstiden og i forbindelse med f.eks. fælles personalemøder, MED/Samarbejdsudvalg/Personale-møder med SU-status, fælles ledelsesmøder indgår i arbejdstiden jf. overenskomstens § 24 stk. 7 og omfattes derudover af overenskomstens § 13.

### **§ 3 Mobilitet i institutioner med flere matrikler**

Udgangspunktet for en lokal aftale om mobilitet er at den enkelte medarbejder tilknyttes ét bestemt hus.

Der skal indgås en lokal aftale om hvordan en ansat eventuelt kan flyttes til et andet hus af kortere eller længere varighed f.eks. akut personalemangel (fx sygdom), kortvarig personalemangel (fx ferie) og permanent flytning til en anden matrikel.

Aftalen indgås mellem de lokale parter jf. § 31. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, drøftes aftalen på et personalemøde med SU-status inden den indgås med BUPL's lokale fagforening.

Såfremt at aftalen er indgået med en tillidsrepræsentant, sendes aftalen til organisationen og BUPL's lokale fagforening til orientering.

Indgåede aftaler kan opsiges med et varsel på 3 måneder. Ved ophør af lokale aftale gælder aftalen, indtil en ny er indgået.

Bemærkning: Parterne anbefaler, at den lokale aftale forholder sig til frivillighed samt hensynet til den enkeltes muligheder for mobilitet, herunder såvel private forhold samt muligheden for transport.

Skulle der opstå behov for ansættelser, hvor en medarbejder fast arbejder i flere huse, optages der forhandling om vilkår og tillæg mellem BUPL's lokale fagforening og ledelsen.

## **Protokollat 12 - Kollektiv ledelse**

### **§ 15 ny stk. 2.**

Der er mulighed for at forhandle kollektiv ledelse, jf. Protokollat II.

Bemærkning: Ved kollektiv ledelse varetages ledelsen af institutionen af det pædagogisk uddannede personale. Der dispenseres fra stk. 1, således, at der ikke er krav om at der ansættes en leder, samt fra bestemmelsen om aflønning i stk.1.

### **Nyt protokollat II**

#### **Kollektiv ledelse i privatinstitutioner som drives i henhold til Dagtilbudsloven.**

Der er mulighed for at forhandle kollektiv ledelse af private institutioner.

#### **§ 1. OMRÅDE**

Stk. 1. Dette bilag omfatter kollektiv ledede privatinstitutioner oprettet i henhold til dagtilbudsloven, der via allonge har tiltrådt gældende overenskomst og som har opnået dispensation for overenskomstens § 15.

Stk. 2. Den kollektive ledelse kan alene varetages af pædagogisk uddannet personale.

#### **§ 2. DISPENSATION**

Stk. 1. Der kan alene opnås dispensation fra overenskomstens § 15, såfremt der forligger pædagogiske eller pædagogisk-organisatoriske grunde hertil. Der kan f.eks. ikke opnås dispensation begrundet i problemer med stillingsbesættelse eller andre vilkårlige forhold.

#### **§ 3. AFLØNNING**

Stk. 1. Det pædagogiske personale indplaceres efter bestemmelserne i overenskomstens § 16 og ydes, for varetagelse af kollektiv ledelse, et pensionsgivende årligt tillæg pr. pædagog der indgår i den kollektive ledelse på kr. 9.400 i 31.3-2000 niveau.

### **Protokollat 13 - Redigering af overenskomsten**

Intentionen med redigeringen er, udover at foretage forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed om det, at gøre de fem overenskomster enslydende.