

OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Overenskomst for pædagogisk personale for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

	Side
1. Protokollat om Nye regler og rammer for natarbejde	3
2. Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	6
3. Protokollat om pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen	13
4. Protokollat om Adgang til at fravige ferielovens § 7 om forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet	15
5. Protokollat om Pensionsoverførsel	17
6. Protokollat om Forhøjet bidrag under barselsorlov	18
7. Protokollat om Samarbejdsfonden	19
8. Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel	20
9. Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	22
10. Protokollat om Overførsel af ferie	24
11. Protokollat om Bilag om uddannelsesrepræsentant	25
12. Protokollat om Pensionssatser	26
13. Protokollat om Fritvalgskonto	27
14. Protokollat om Fritvalg for nyoptagne virksomheder	29
15. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	31
16. Protokollat om Sindetskrivelse	34

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

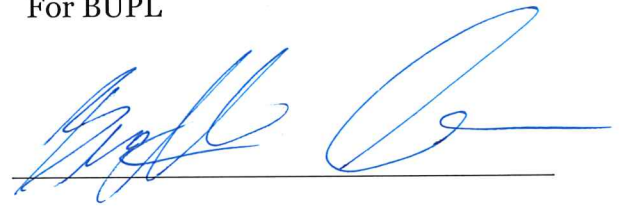
København, den 17. marts 2023

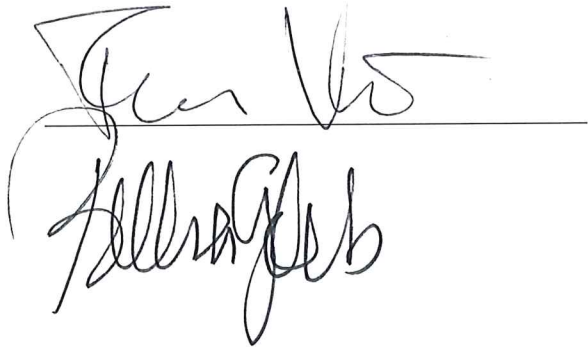
For DI Overenskomst II v/DI






For BUPL







PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i Overenskomsten som et nyt bilag 19.

I det nye protokollat 19 indsættes følgende tekst:

"Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- *Højst tre nattevagter i træk*
- *Højst 9 timer ad gangen*
- *Mindst 11 timer mellem to vagter*
- *Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.*

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året*
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne*

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i stk. 3 - 6.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Særligt om gravides natarbejde:

DIO II og BUPL er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

I det nye protokollat 24 indsættes et nyt stk. 2 med følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

”Stk. 2. Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 37. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.”

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

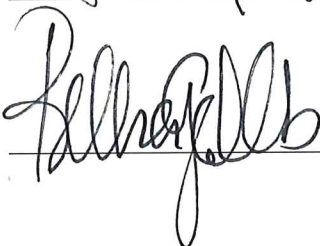




For BUPL







PROTOKOLLAT

om

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

DI Overenskomst II og BUPL har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Overenskomst for pædagogisk personale.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i Overenskomst for pædagogisk personale ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at Overenskomst for pædagogisk personale sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Overenskomst for pædagogisk personale.

Parterne er enige om at indsætte følgende formulering som et nyt bilag i Overenskomst for pædagogisk personale.

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af

aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a) "Tidsplan for arbejdet"

Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b) "Referencetimer og referencedage"

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c) "Arbejdsmonster"

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme	Individuelt	7 kalenderdage

	sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.		
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirkomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer,	Individuelt	7 kalenderdage

	2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.		
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Stk.1. Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
-------	-----------	----------------------------	-------

A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

Stk. 2. Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til overenskomstens regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.


Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI Overenskomst II og BUPL konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

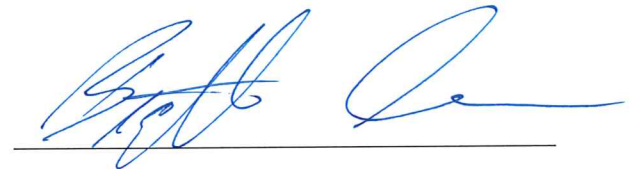
København, den 17. marts 2023

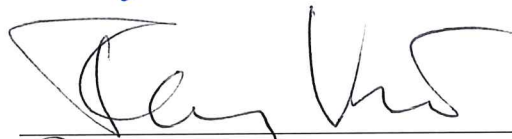
For DI Overenskomst II v/DI





For BUPL







PROTOKOLLAT

om

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov er der opstået tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse.

Dette skyldes, at tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning, er ændret. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto, er der ingen ændringer, og den beskattes fortsat, når den bliver indbetalt til FerieKonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret.

Parterne er således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

I forlængelse af ovenstående enighed har parterne aftalt, at pension af feriegodtgørelse, der er optjent, men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikrafttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionselskabet.

Parterne er enige om, at der efter som et nyt stk. 6 i overenskomstens § 13 indsættes følgende tekst:

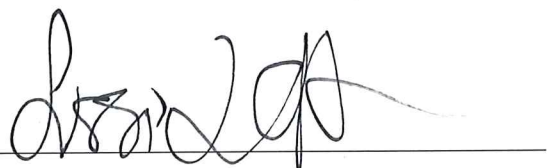
”Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning.

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension.

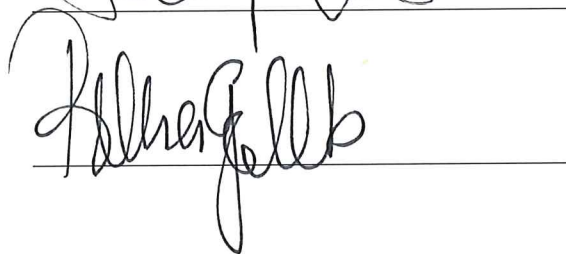
Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.”

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL



PROTOKOLLAT

om

Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Parterne er således enige om, at der som nyt stk. 8 i § 3 i Overenskomst for pædagogisk personale indsættes følgende tekst:

”Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud."

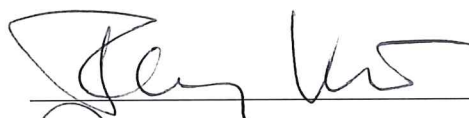
Stk. 8 bliver herefter til stk. 9 og så fremdeles.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL



PROTOKOLLAT

om

Pensionsoverførsel

I Overenskomst for pædagogisk personale § 13 indsættes som nyt stk. 7:

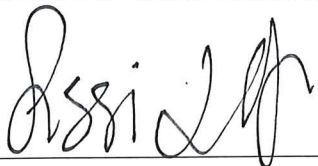
”Overførsel af pensionsdepot fra PBU – Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.”

København, den 17. marts 2023

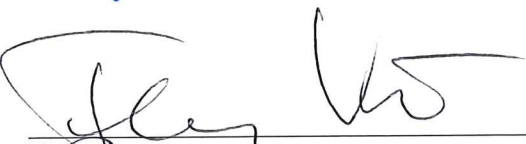
For DI Overenskomst II v/DI





For BUPL







PROTOKOLLAT

om

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i Overenskomst for pædagogisk personale § 13 a skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der til sidst i overenskomstens § 13a, tilføjes følgende:

”Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 26, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 18,45/2.957

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 3,69/592

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 22,14/3.549

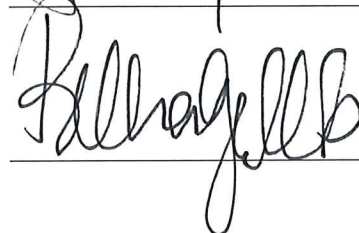
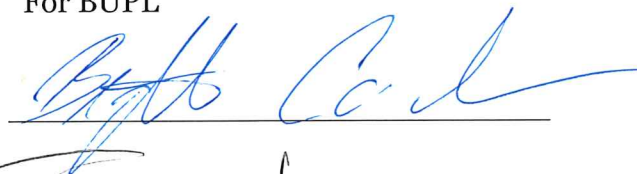
Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.”

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL



PROTOKOLLAT

om

Samarbejdsfonden

Parterne er enige om, at der i Overenskomstens § 40, stk. 6 andet sidste afsnit erstattes af følgende formulering:

"Fonden tilføres 30 øre pr. time. Fra 2. kvartal 2023 tilføres 40 øre pr. time"

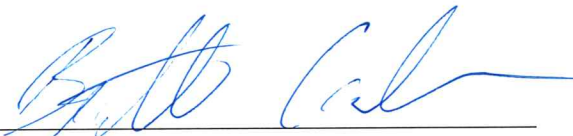
København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI






For BUPL







PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Overenskomst for pædagogisk personale skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge de nuværende bestemmelser i overenskomsten.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der i overenskomstens bilag 2 "Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager foretages følgende ændringer:

I bilagets § 4, stk. 2 ændres "14 uger" til "14 uger (for børn der er født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere 10 uger)".

I bilagets § 5, stk. 3 indsættes:

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Ud over orlovsperioder i stk. 1 og stk. 2 har den forældre, der afholder orlov efter § 4, stk. 2, ret til at holde 5 uger, og den anden forældre har ret til at holde 6 uger.

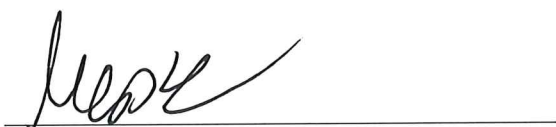
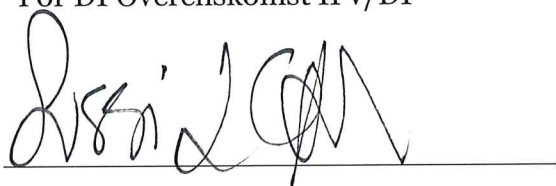
Der er herudover ret til at holde yderligere 2 ugers orlov, der kan holdes af enten den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

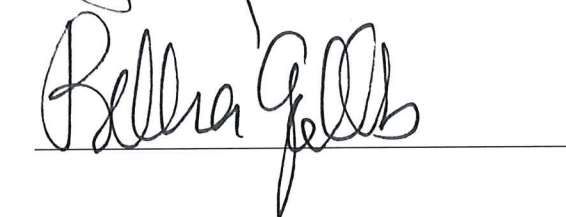
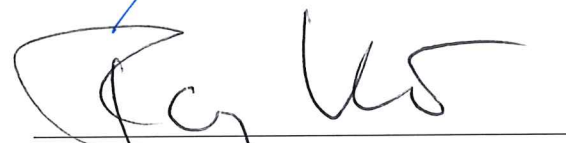
Parterne er enige om at gennemgå § 4 og § 5 i bilag 2 i forbindelse med redigeringen af overenskomsten og søge en mere læsevenlig beskrivelse af reglerne heri.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL



PROTOKOLLAT

om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt lokalt samarbejde på virksomhederne. Der er derfor aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og samtidigt udvider adgangen til valg af tillidsrepræsentanter, samt forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Parterne er i den forbindelse enige om, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering samt at anbefale inddragelse af tillidsrepræsentanten i det lokale arbejde.

Valg af tillidsrepræsentanter i arbejdstiden

Der tilføjes et nyt afsnit i Overenskomst for pædagogisk personale § 31, stk. 2. Det nye afsnit indsættes til sidst i stk. 2 og får følgende ordlyd:

”Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.”

Vikarers valgret

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lattes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

I Overenskomst for pædagogisk personale § 34, stk. 1, 1. afsnit, tilføjes derfor:

”, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.”

Som et nyt stk. 7 indsættes følgende i Overenskomst for pædagogisk personale § 34, indføres følgende:

”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af BUPL. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at

møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

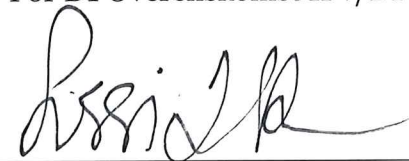
Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.”

Det nuværende stk. 7 bliver herefter til stk. 8 og så fremdeles.

Parterne er enige om, at der ikke etableres et udvalgsarbejde vedrørende guidelines til et godt lokalt samarbejde, men parterne er enige om gensidigt at stå til rådighed for en drøftelse, såfremt der måtte opstå udfordringer med det lokale samarbejde på virksomheder, der er omfattet af overenskomsten.

København, den 17. marts 2023

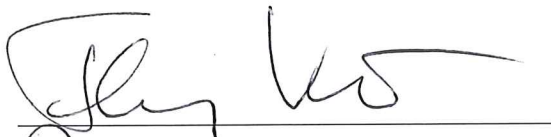
For DI Overenskomst II v/DI

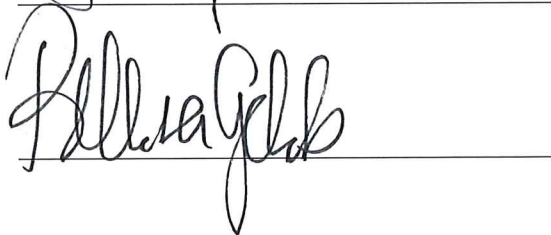




For BUPL







PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i § 3, stk. 6, i Overenskomst for pædagogisk personale.

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i overenskomsten for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at § 3, stk. 6, 1. afsnit, i Overenskomst for pædagogisk personale erstattes af følgende:

”Arbejdsgiveren og månedslønnede ansatte kan aftale, at optjente, ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til følgende ferieafholdelsesperiode. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.”

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL



PROTOKOLLAT

om

Bilag om Uddannelsesrepræsentant

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Overenskomst for pædagogisk personale § 36 og § 40, stk. 5.


Der indsættes i Overenskomst for pædagogisk personale følgende nye bilag:

"Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejderne. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov."

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For BUPL







PROTOKOLLAT

om

Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Overenskomst for pædagogisk personale § 13.

For månedslønnede ansatte over 23 år udgør pensionen 13,50 % af den skattepligtige løn fordelt med 4,50 % i egetbidrag og 9,00 % i arbejdsgiverbidrag.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 11,00 pct, og at arbejdstagerbidraget udgør 2,50 pct. for medarbejdere, der er omfattet af ordningen.

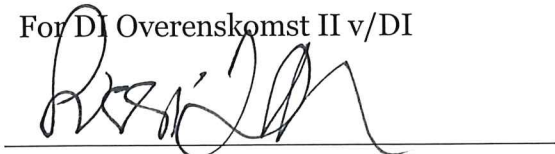
Parterne er på den baggrund enige om at indsætte følgende som andet afsnit i stk. 2::

”Ændring pr. den 1. juni 2023:


Pensionsbidraget udgør i alt 13,50 % af den skattepligtige løn, fordelt med 2,50 % i egetbidrag og 11,00 % i arbejdsgiverbidrag.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL



PROTOKOLLAT

om

Fritvalgskonto

Parterne er enige om, at foretage følgende ændringer i Overenskomstens § 15b:

§ 15b. Fritvalgskonto

Stk. 1.

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 5,3 % af den ferieberettigede løn til sin fritvalgskonto. Medvirkning fra 1. marts 2024 udgør indbetalingen 7,3 % af den ferieberettigede løn.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Medarbejderen kan disponere over midler på fritvalgskontoen til fravær, herunder børneomsorgsdage eller seniordage, og til ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen, jf. stk. 3.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med fritvalgskontoen.

Stk. 2.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- Midler på fritvalgskontoen ud over 2,3 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 2,3 pct. point på fritvalgskontoen, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Der kan ved lokalaftale aftales anden anvendelse fra Fritvalgskontoen, herunder andet udbetalingsmønster end beskrevet ovenfor.

Det kan ved individuel aftale mellem den enkelte medarbejder og virksomheden aftales, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

For timelønnede kan virksomheden vælge at udbetale opsparingen løbende ved sædvanlig lønudbetaling.

Såfremt Lønmodtagernes Garantifond ikke indestår for beløbenes udbetaling, indestår DI Overenskomst II.

Stk. 3.

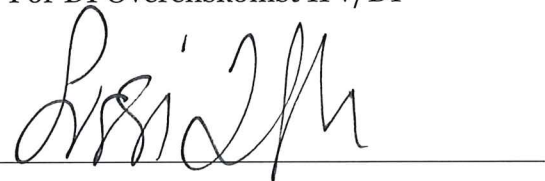
Medarbejdere omfattet af overenskomsten kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen.

Anmodning, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag til pensionsordningen, kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december.

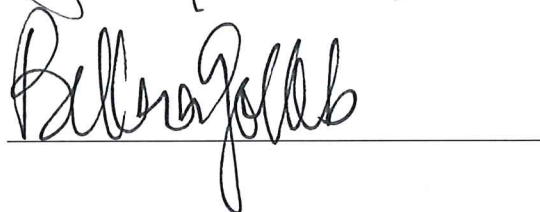
Eventuelle administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til at øge opsparingen.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL



PROTOKOLLAT

om

Fritvalg for nyoptagne virksomheder

I Overenskomst for pædagogisk personales, "Bilag 13 - Nyoptagne virksomheder – optrapning af særlig opsparing og fondsfritagelse", ændres stk. 1, nr. 2, 3 og 4, til følgende:

"Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 15, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 15 b, fraregnet 2,3 procentpoint (fra 1. marts 2024 4,3 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 15 b, fraregnet 2,3 procentpoint (fra 1. marts 2024 4,3 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 15 b.

For så vidt angår de 2,3 procentpoint (fra 1. marts 2024 4,3 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

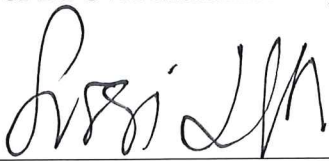
- Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til BUPL – Børne- Ungdomspædagogernes Landsforbund om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 0,6 pct. (fra 1. marts 2024 1,1 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 1,2 pct. (fra 1. marts 2024 2,1 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 1,8 pct. (fra 1. marts 2024 3,2 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 2,3 pct. (fra 1. marts 2024 4,3 pct.) i bidrag til Særlig opsparing."

Samtidig ændres "2,3 %" til "2,3 % (fra 1. marts 2024 4,3 %)" i Organisationsaftale om forståelsen af det nye bilag 13, stk. 2 i Overenskomst for pædagogisk personale om optrapning af fritvalgskontoen, hvor satsen optræder i teksten.

Parterne er enige om forud for den 1. marts 2024 loyalt at drøfte, hvordan eksisterende op-
trappingsordninger håndteres.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For BUPL







OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 15

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

Parterne er enige om at regulere løn, tillæg og fritvalgskonto som følger:

§ 15, stk. 1

Grundlønninger i § 15, stk. 1 reguleres til:

	1/3 2023	1/3 2024
Ansatte, der har gennemført pædagogisk uddannelse	27.714,83	28.636,73
Øvrige ansatte	26.224,21	27.146,11

§ 28. Ulempetillæg

Nedenstående tillæg forhøjes til:

	1/3 2023	1/3 2024
§ 28, stk. 1: aften/nat-tillæg	40,29	41,70
§ 28, stk. 2: lørdage	42,21	43,68
§ 28, stk. 3	69,39	71,81
§ 28, stk. 6, 1. afsnit	302,60	313,19
§ 28, stk. 6, 2. afsnit	604,96	626,14

Bilag 4 – løn til ledere

Den månedlige løn i bilag 4 reguleres til:

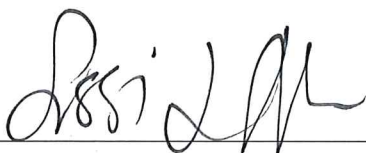
	1/3 2023	1/3 2024
Mindre end 20 ansatte, under 3 års ledererfaring	34.548,62	35.470,52
Mindre end 20 i øvrigt	35.599,62	36.521,52
Mindst 20 ansatte under 3 års ledererfaring	37.178,62	38.100,52
Mindst 20 ansatte i øvrigt	38.230,62	39.152,52

§ 15, stk. 6. Fritvalgskonto

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 7,3 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens Fritvalgskonto.

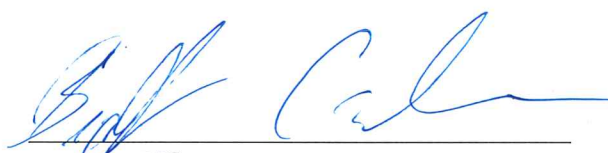
København, den 17. marts 2023

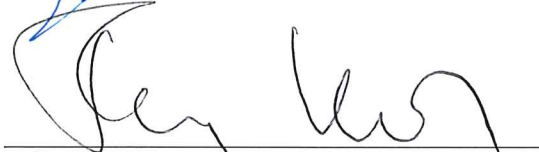
For DI Overenskomst II v/DI

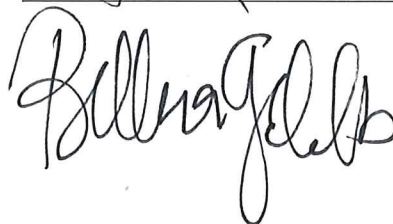




For BUPL







PROTOKOLLAT

om

Sindetskrivelse

Parterne er enige om at modernisere § 5 i Overenskomst for pædagogisk personale.

Som følge heraf ændres følgende i § 5, stk. 2:

"...Den nævnte underretning sendes til:

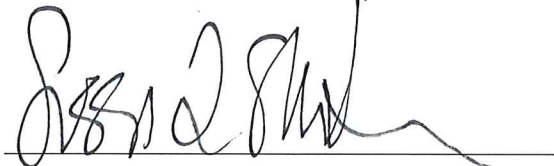
*BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund
Sundkrogskaj 20
2100 København Ø"*

Til

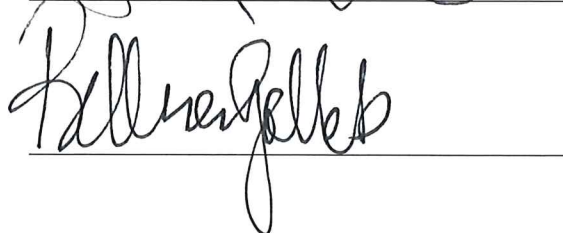
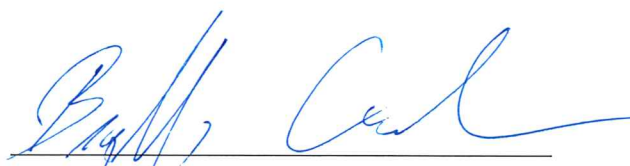
"...Den nævnte underretningen sendes digitalt til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund på følgende mailadresse: bupl-loa@bupl.dk."

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II y/DI



For BUPL



**OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse
med indkaldte informationsmøder**

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DI Overenskomst II og BUPL.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For BUPL





