

orlig indgået 12. april 2024 mellem

Accountor Institutionservice A/S
BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

12.04.2024

- Protokollat 01 - pædagoger og ledere (Trepartsmidler)
- Protokollat 02 - Lønninger, tillæg og pension
- Protokollat 03 – Frit valg
- Protokollat 04 – Arbejdstid
- Protokollat 05 – Koloni
- Protokollat 06 – Uddannelsesfond
- Protokollat 07 - Udviklingspædagog
- Protokollat 08 – Barsel og adoption
- Protokollat 09 – Opsparing af frihed
- Protokollat 10 - Tillidsrepræsentanter
- Protokollat 11 – Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse
- Protokollat 12 – Pædagogstuderende og graviditet
- Protokollat 13 – Natarbejde, herunder gravides natarbejde
- Protokollat 14 – Kontrolforanstaltninger
- Protokollat 15 – Pasningsorlov ved handicap eller alvorlig sygdom
- Protokollat 16 – Redaktionelle ændringer

- 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 2024.
- 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 12. april 2024

For Accountor Institutionservice A/S

For BUPL

Protokollat 01 - pædagoger og ledere (Trepartsmidler)

Der udmøntes grundlønstillæg til pædagoger jf. § 16 og udviklingspædagoger § 17 med nedenstående indfasning:

Pr. 1. april 2024	Pr. 1. januar 2025	Pr. 1. januar 2026
3.893 kr. årligt (31 / 3 2000-niveau)	5.840 kr. årligt (31 / 3 2000-niveau)	11.681 kr. årligt (31 / 3 2000-niveau)

Tillægget udbetales med førstkommende lønudbetaling efter 1. oktober 2024 med tilbagevirkende kraft til 1.4.2024. Tillægget udbetales forholdsmæssigt til deltidsbeskæftigede.

Derudover ydes et éngangstillæg på 973.25 kr. (31 / 3 2000-niveau) til pædagoger jf. § 16 og pædagogiske specialister jf. § 17.

Tillæggene udbetales til pædagoger og udviklingspædagoger der er ansat senest 1. oktober 2024.

For ledere gælder:

Trepartsmidlerne udmøntes for ledere som en forhøjelse af pensionsprocenten med 1,2 % fra 17,11 % til 18,31 %. Herudover ydes til ledere jf. § 15 der er ansat senest 1. oktober 2024 én gang et pensionsgivende tillæg på 895 kr. (31 / 3 2000-niveau)

Protokollat 02 – Lønninger, tillæg og pension

1. Generelle forhøjelser

Pr. 1. april 2024 ydes en generel lønforhøjelse på 4,00 pct.

Pr. 1. oktober 2025 ydes en generel lønforhøjelse på 0,24 pct.

Pr. 1. november 2025 ydes en generel lønforhøjelse på 0,2 pct.

Parterne er opmærksomme på, at der i det generelle forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening (KL) er aftalt at optage forhandlinger i september 2025. Denne forhandling er aftalt med henblik på at sikre balancen mellem den kommunale og private lønudvikling. Forliget mellem Accountor Institutionservice A/S og BUPL bygger på økonomien i dette generelle forlig, og derfor vil denne overenskomst også følge hvad, der måtte komme ud af forhandlingen i september 2025.

Udmøntningen af en eventuel ekstraordinær håndtering sker sammen med de aftalte generelle lønforbedringer på 0,20 pct. den 1. november 2025.

Ved en eventuel negativ udmøntning reduceres den aftalte lønstigning med op til og med 0,20 pct.

2. Øvrige aftaler om løn og pension jf. bilag "Bordplan OK24"

Pædagoger jf. § 16.

Frit valg mellem løn og pension

Med virkning fra 1. april 2025 kan pædagoger vælge mellem løn og pension for 1,7 % af sin bruttoløn.

Fortages intet aktivt tilvalg udbetales beløbet som løn med 1 / 12 af beløbet hver måned.

Pædagogisk diplomuddannelse

Med virkning fra 1. april 2025 hæves tillægget for pædagogisk diplomuddannelse fra 6.400 kr. (31.03.00-niveau) til 10.400 kr. (31.03.00-niveau) jf. § 16 stk. 5. 3. afsnit.

Tillidsrepræsentanter

Med virkning fra 1. april 2025 hæves tillægget for tillidsrepræsentanter fra 6.400 kr. (31.03.00-niveau) til 8.400 kr. (31.03.00-niveau) jf. § 16 stk. 5. 4. afsnit.

Pension

Pensionen hæves med 0,50 % til i alt 15 % pr. den 1. april 2025 jf. § 21 stk. 1.

Pædagogstuderende i lønnet praktik jf. protokollat om samme

Lønnen hæves med yderligere 400 kr. pr. måned udover de generelle lønforbedringer.

De 400 kr. er anført som årligt tillæg i 31/3 2000 niveau.

Lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2025.

Ledere jf. § 15

Fastsættelse af mindstelønnen for ledere sker på baggrund af antal fastansatte medarbejdere i institutionen (uden lederen) ændres til

0-19 ansatte indplaceres på løntrin 42 + 3500 kr.

20 + ansatte indplaceres på løntrin 44.

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

Ændringen træder i kraft den 1. april 2025. Indplacering på ny mindsteløn sker således, at alle centralt og lokalt aftalte trin/tillæg bevares.

Frit valg mellem løn og pension

Med virkning fra 1. april 2025 kan ledere vælge mellem løn og pension for 1,4 % af sin bruttoløn.

Fortages intet aktivt tilvalg udbetales beløbet som løn med 1 / 12 af beløbet hver måned.

Protokollat 03 – Frit valg

Ny § 18 Frit valg for ledere, souschefer, stedfortrædere, afdelingsledere mm. og pædagoger

Stk. 1.

Med virkning fra 1. april 2025 kan ledere vælge mellem udbetaling som løn eller indbetaling til pension for 1,4 % af bruttolønnen. Det er også muligt at vælge at mellem de to – løn og pension, med 50 % til henholdsvis løn og pension.

Med virkning fra 1. april 2025 kan souschefer, stedfortrædere, afdelingsledere mm. og pædagoger vælge mellem udbetaling som løn eller indbetaling til pension for 1,7 % af bruttolønnen. Det er også muligt at vælge at mellem de to – løn og pension, med 50 % til henholdsvis løn og pension.

Stk. 2.

Fortages intet aktivt tilvalg udbetales beløbet som løn med 1 / 12 af beløbet hver måned.

Stk. 3.

Udbetales beløbet som løn gælder følgende:

- Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb
- Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- Beløbet indgår ikke ved beregning af betaling for overarbejds- og merarbejde

Tekst på lønseddelt: Fritvalgstillæg

Stk. 4.

Allerede ansatte giver skriftlig besked senest 1. januar 2025.

Nyansatte giver skriftligt besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele dette skriftligt til sin leder. Ændringen gennemføres pr. 1. januar, og meddelelsen om den ønskede ændring skal gives senest 1. oktober året før.

Protokollat 4 – Arbejdstid

Jf. overenskomstens § 24 stk. 4 skal ledelse og TR hvert år i årets sidste kvartal drøfte det kommende år, og de opgaver og aktiviteter som er årligt tilbagevendende.

Intentionen med denne drøftelse om arbejdstid er at skabe gode rammer for udviklingen af de private institutioner og fortsat være attraktive arbejdspladser for alle pædagoger.

I den sammenhæng er det vigtigt at have fokus på tillidsrepræsentanternes og personales medinddragelse i sammenhængen mellem den pædagogiske praksis man ønsker, og de ressourcer der er til stede i institutionen.

Parterne er i den forbindelse blevet opmærksomme på, at der kan være behov for et materiale, som kan være med til at inspirere til denne drøftelse på arbejdspladserne. Derfor er det aftalt, at parterne i den kommende overenskomstperiode udarbejder et skriftligt forslag til en proces, som institutionerne kan vælge at lade sig inspirere af.

Som en del af aftalen skal parterne formidle dette inspirationsmateriale til interesserede institutioner evt. ved brug af digitale medier.

Protokollat 05 - 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.

Protokollat 06 – Uddannelsesfond

Til det formål at fremme private institutioners mulighed for kompetenceudvikling, har Accountor og BUPL etableret en uddannelsesfond.

Parterne har aftalt:

- Vikardækning – der skal i overenskomstperioden etableres et forsøg med vikardækning i forbindelse med, at institutioner sender pædagoger på uddannelse. Parterne drøfter vikardækning med henblik på at få etableret retningslinjer for vikardækning.
- Forsøget med vikardækning evalueres med udgangen af OK24 – 26. Formålet med forsøget er at vurdere hvorvidt vikardækning får flere institutioner til at anvende uddannelsesfonden.
- Ordningen med at midler fra Uddannelsesfonden anvendes til vikardækning bortfalder med udgangen af overenskomstperioden 24 – 26 medmindre parterne beslutter det anderledes.

Protokollat 07 - Udviklingspædagog

Ny § 17 "Udviklingspædagog"

Teksten fra § 16 stk. 2 flyttes over i ny § 17. Bilag 4 revideres.

For at understøtte pædagogers udviklingsmuligheder og karriereveje i praksis, er parterne enige at sætte ekstra fokus på overenskomstens bestemmelser om "udviklingspædagog"

Det er parternes intention, at stillingen som "udviklingspædagog" kan medvirke til at rekruttere og fastholde pædagoger i faget, og sikre pædagogers fortsatte tilknytning til Accountors institutioner.

Udviklingspædagogen kan findes blandt allerede ansatte pædagoger eller ansættes i forbindelse med jobopslag til stillingen.

En udviklingspædagog ansættes i en stilling med udgangspunkt i løntrin 37 + 12.900. Tillægget er anført som årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau. Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Bestemmelserne i overenskomstens § 16 finder ligeledes anvendelse for udviklingspædagoger.

Derudover forpligter arbejdspladsen sig til at udarbejde en skriftlig uddannelsesaftale med udgangspunkt i udviklingspædagogens relevante kompetencer og faglig interesse samt arbejdspladsens ønsker og behov i forhold til specialisering jf. § 28 Kompetenceudvikling.

Finansiering af aftalt uddannelse sker med udgangspunkt i bestemmelserne i overenskomstens uddannelsesfond.

Protokollat 08 – Barsel og adoption

Udvidelse af lønret til far / medmor under forældreorloven

Parterne er enige om at udvide farens / medmorens nuværende øremærkede lønnede forældreorlov med tre uger, således at faren / medmoren fremover har 10 ugers øremærket forældreorlov med løn.

Udvidelsen omfatter også mandlige adoptanter. Samtidig med udvidelsen er parterne enige om, at lønretten til hhv. biologiske forældre og adoptanter bliver ens under forældreorloven.

Ændringen har virkning for fædre / medmødre til børn, der fødes / modtages den 1. april 2024 eller senere.

Overenskomstens bestemmelser om barsel og adoption §§ 8 – 9 konsekvensrettes.

Forbedret lønret til flerbørnsforældre og soloforældre

Parterne er enige om at øge lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) med 13 uger til hver. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Ændringen gælder flerbørnsforældre, hvor mindst ét af børnene er født den 1. april 2024 eller senere.

Ændringen forudsætter, at forslag til love om ændring af barselsloven (13 ugers ekstra orlov til begge tvillingeforældre mv.) vedtages af Folketinget. Måtte tvillingeforældre mod forventning ikke få 13 ugers ekstra orlov, gælder ændringen alene trillingeforældre mv.

Parterne er desuden enige om at øge lønretten til forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforældre) med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, har den efterlevende forælder ret til 10 ugers orlov med løn. Retten til 10 uger med løn reduceres med det antal ugers orlov efter den 10. uge efter fødslen, som den afdøde forælder har afholdt med dagpengeret.

Overenskomstens bestemmelser om barsel og adoption §§ 8 – 9 konsekvensrettes.

Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov

Med henblik på at opretholde den eksisterende retsstilling ift. ferieoptjening under forlængelse af orlov tilføjes nedenstående med virkning fra den 1. april 2024:

”Ved forlænget orlov udstrækkes den pension, som den ansatte har ret til i medfør af henholdsvis § 8 stk. 12 og § 9 stk. 8.”

Protokollat 09 – Opsparing af frihed

Parterne er enige om at indgå en ny aftale om opsparing af frihed.

§ 1

Formålet med aftalen er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling.

§ 2

Aftalen omfatter både ledere, pædagoger jf. § 16 og udviklingspædagoger jf. § 17.

Undtaget fra aftalen er elever og studerende i lønnet praktik.

§ 3

Overarbejde skal så vidt muligt undgås og bør løbende afvikles indenfor normperioden.

Den ansatte har mulighed for at opspare frihed af overarbejde og over-/merarbejde, der kan konstateres efter udløbet af normperioden.

§ 4

Den ansatte kan opspare 6. ferieuge optjent i henhold til § 5.a. 6. ferieuge

§ 5

Den ansatte skal give meddelelse om opsparing inden 1. oktober.

§ 6

Der kan til enhver tid maksimalt være opsparret frihed til 15 dage – heraf maksimalt 8 dage i over- / merarbejde.

Ved afholdelse af frihed nedskrives det opsparede med det afholdte antal timer. Frihed kan afvikles som hele dage eller timer.

Den opsparede frihed afholdes med den løn, den ansatte oppebærer på afholdelsestidspunktet.

Stk. 2

Tidspunktet for afholdelse af den opsparede frihed fastlægges på følgende måde:

- a) Afholdelse af opsparret frihed svarende til op til 8 dage pr. kalenderår og med op til to dage sammenhæng fastlægges ved aftale mellem leder og den ansatte. Afholdelse sker i overensstemmelse med den ansattes ønske, i det omfang der er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal anmode om afholdelse så tidligt som muligt.

- b) Afholdelse af øvrig opsparet frihed fastlægges efter aftale mellem leder og den ansatte.

§ 7

Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afholdelse af opsparet frihed begynder, har medarbejderen ikke pligt til at påbegynde afholdelsen.

§ 8

Leder og den ansatte kan til enhver tid aftale, at hele eller dele af den opsparede frihed kan udbetales kontant til den ansatte i efter reglerne i § 24 Arbejdstid.

§ 9

Hvis der ved den ansattes fratræden henstår opsparet frihed, godtgøres denne kontant på fratrædelsestidspunktet. Opspartede dage jf. aftalens § 4 (6. ferieuge) godtgøres jf. § 5.a. stk. 6. Opspartede over- / merarbejde godtgøres jf. § 24 stk. 13.

§ 10

Aftalen har virkning fra 1. april 2025.

Protokollat 10 – Tillidsrepræsentanter

Der tilføjes nedenstående til overenskomsten § 25 stk. 5.

”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden. Et møde kan f.eks. planlægges i forbindelse med introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere”

Protokollat 11 – Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,53 procentpoint til 1,48 % pr. 1. maj 2024. Samtidig ophører udbetalingen af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023.

§ 5 om ferie ændres pr. 1. maj 2024 på følgende måde:

§ 5. stk. 5. bemærkning ændres "0,95 %" til "1,48 %"

§ 5.a. stk. 1. ændres "0,95 %" til "1,48 %"

Protokollat 12 – Pædagogstuderende og graviditet

Protokollat 1 Pædagogstuderende i praktik i privat- og puljeinstitutioner som drives i henhold til Dagtilbudsloven.

§ 8 Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager ændres med nedenstående

Pædagogstuderende er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsag i henhold til overenskomstens § 8 stk. 4 og 5, § 9 stk. 2 og 3 samt §§ 10 – 12.

Protokollat 13 – Natarbejde, herunder gravides natarbejde

Parterne har drøftet omfanget af natarbejde og potentielt natarbejde i private institutioner, og er enige om, at der p.t. ikke er udfordringer med natarbejde i Accountor's nuværende institutioner.

Dog er parterne også enige om, at der kan komme institutioner, som holder åbnet på mere skæve tidspunkter – herunder om natten. Da forskning viser, at natarbejde kan være forbundet med helbredsmæssige udfordringer – særligt for gravide med mere end én nattevagt om ugen, er parterne enige om, at det vil være rettidig omhu at få en opmærksomhed på emnet ind i overenskomsten.

Nyt i § 26 stk. 5.

"For at sikre et vedvarende fokus på natarbejde, skal det indgå som en del af arbejdsmiljøorganisationens årlige drøftelse i institutioner med aften- og natåbent. Iværksættelse af særlige tiltag i forhold til natarbejde samt gravides natarbejde skal indgå i drøftelserne.

Ny bemærkning til § 26 stk. 5

Institutionerne kan til hver en tid søge råd og vejledning hos Accountor og hos BUPL. Denne rådgivning vil tage udgangspunkt i bestemmelserne om natarbejde i kommunale institutioner samt inspirationsmateriale udarbejdet af de kommunale parter".

Protokollat 14 - Kontrolforanstaltninger

Parterne er enige om, at det er vigtigt at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med en arbejdsgivers eventuelle anvendelse af kontrolforanstaltninger.

I den forbindelse tilføjes kontrolforanstaltninger som ny bullet 7 i § 27 stk. 5.

"indførelse af kontrolforanstaltninger, som skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål. Arbejdsgiver skal senest 6 uger forud for iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger informere personalet.

Protokollat 15 – Pasningsorlov ved handicap eller alvorlig sygdom

Parterne er enige om at tilføje nyt stk. 7 til § 12 "Yderligere frihed med løn"

Ny stk. 7

En medarbejder har ret til orlov fra sit arbejde, hvis medarbejderen ønsker at passe en nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom (pasningsorlov) Orlov til pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom er reguleret i Servicelovens § 118.

Medarbejderen bliver ansat af den kommune, hvor den nærtstående med nedsat funktionsevne eller alvorlig sygdom bor. Kommunen har arbejdsgiveransvaret, Der indgås en ansættelsessamtale, hvor vilkårene for ansættelsen beskrives.

Den ansatte bevarer optjening af beskæftigelsesanciennitet samt individuelle varsler (f.eks. varsel ved påtænkt uansøgt afsked) under sin pasningsorlov.

Bemærkning:

Af lov om lønmodtagernes ret til fravær gælder følgende:

- *Når en ansat ønsker at benytte retten til fravær, skal den ansatte give arbejdsgiveren meddelelse om det forventede tidspunkt for påbegyndelse og forventet varighed af pasningsorloven. Dette skal ske senest samtidig med indgivelse om ansøgning til bopælskommunen om pasningsvederlag. Hvis tidspunktet for fraværets begyndelse udskydes, skal den ansatte uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse om det nye tidspunkt for fraværets begyndelse.*
- *Såfremt medarbejderen ønsker at genoptage arbejdet før det oprindeligt varslede tidspunkt f.eks. hvis den nærtstående kommer på plejehjem, skal medarbejderen senest fire uger frø genoptagelsen af arbejdet give arbejdsgiverens besked herom.*
- *Hvis pasningsforholdet af andre årsager (f.eks. dødsfald) afbrydes, skal den ansatte underrette arbejdereren herom hurtigst muligt, herunder hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter pasningsforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales.*

Protokollat 16 - Redaktionelle ændringer

§ 4 Ansættelsesbevis

Første afsnit ændres tekst i parentes til "Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår"

Andet afsnit tilføjes "fremsendelse af seneste lønseddel med dokumentation af anciennitetsdato eller ansættelsesbevis"

§ 5.b. Sygdom og ferie

Stk. 4 1. afsnit Ny tekst om erstatningsferie:

"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:

Ved ferieåret forstås perioden fra den 1. september til den 31. august (12 måneder).

Ved ferieafholdelsesperioden forstås ferieåret og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang, dvs. perioden fra den 1. september til den 31. december i det efterfølgende år (16 måneder).

Den ansatte har ret til at få erstatningsferie efter den 5. sygedag (eller et forholdsmæssigt færre antal dage) under ferie i samme ferieår. De 5 feriedage (karensdage) ved sygdom under ferie kan ligge på såvel arbejdsdage som arbejdsfrie dage, hvor der afholdes ferie på dagen."

§ 7 stk. 1.

"Retten er uafhængig af, hvornår den enkelte pædagog er ansat i institutionen." flyttes længere op i teksten i forlængelse af 1. afsnit.

§ 29 stk. 2

Ny bemærkning:

"Meddelelse om påtænkt uansøgt afsked sendes til den ansatte via sikker e-mail, e-boks eller med almindelig brevpost. Ved fremsendelse med almindelig brevpost vedlægges kopi, som den ansatte kan udlevere til BUPL ved organisationens eventuelle inddragelse i sagen."

§ 33 stk. 2.

"anbefalet brev" ændres til "mail"