

Overenskomst 2024-2026

Overenskomst for pædagogisk personale
ansat ved privat- og puljeinstitutioner
der drives i henhold til Dagtilbudsloven

Accountor Institutionservice A/S

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund



account⁺or

BUPL

Overenskomst mellem

Accountor Institutionsservice A/S

og

BUPL- Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

***for pædagogisk personale ansat ved privat-, og pulje institutioner der
drives i henhold til Dagtilbudsloven***

1. april 2024 – 31. marts 2026

Indholdsfortegnelse:

§ 1. Område.....	4
§ 2. Ansættelsesformer	4
§ 3. Funktionærloven	5
§ 4. Ansættelsesbevis	5
§ 5. Ferie	6
§ 5.a. 6. ferieuge.....	7
§ 5.b Sygdom og ferie.....	8
§ 6. Anden frihed.....	9
§ 7. Seniorfridage.....	9
§ 8. Barsel.....	10
§ 9. Adoption.....	13
§ 10. Barns 1. og 2. sygedag	15
§ 11. Omsorgsdage	15
§ 12. Yderligere ret til frihed med løn	16
§ 13. Dækning af udgifter.....	18
§ 14. Lønskala m.v.....	18
§ 15. Lederlønninger.....	18
§ 16. Lønninger til øvrige pædagoger	20
§ 17 Frit valg for ledere, souschefer, stedfortrædere, afdelingsledere mm. og pædagoger	23
§ 18. Lønudbetaling m.v.....	24
§ 19. Deltidsbeskæftigede.....	24
§ 20. Aflønning af timelønnede	24
§ 21. Overgangsbestemmelser	25
§ 22. Pension.....	26
§ 23. ATP.....	27
§ 24. Koloni.....	27
§ 25. Arbejdstid.....	28
§ 26. Tillidsrepræsentanter	30
§ 27. Arbejds miljøorganisationen	32
§ 28. Ledelse og samarbejde.....	33
§ 29. Kompetenceudvikling	35

§ 30. Opsigelse af månedslønnede.....	37
§ 31. Opsigelse af timelønnede.....	39
§ 32. Forhandlingsforhold	39
§ 33. Forhandlingstvister	40
§ 34. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	40
Bilag 1.....	42
Bilag 2.....	43
Bilag 3.....	45
Bilag 4.....	49
Bilag 5.....	51
Protokollat 1	52
Protokollat 2.....	55
Protokollat 3.....	56

Kapitel 1.

§ 1. Område

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter pædagogisk uddannet personale ansat i godkendte privatinstitutioner oprettet i henhold til dagtilbudsloven:

- § 19, stk. 5 - Daginstitutioner

og institutioner i henhold til dagtilbudsloven efter aftale med kommunalbestyrelsen

- § 52, stk. 3 - Fritidshjem
- § 66, stk. 3 - Fritids- og ungdomsklubber

og som ved allonge, har bemyndiget Accountor Institutionsservice A/S til at indgå overenskomst for institutionen.

Overenskomsten omfatter derudover ikke-uddannet personale ansat ved fritids- og ungdomsklubber, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde.

Stk. 2.

Ved pædagoger forstås personer, der har gennemført uddannelsen til pædagog jf. lov om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

Bemærkning:

I Bilag 1 er nærmere angivet hvilke uddannelser, herunder tidligere uddannelser, der i denne overenskomst anses for ligestillet med uddannelsen til pædagog.

Stk. 3.

Der kan lokalt i den konkrete ansættelse, optages drøftelse om dispensation fra uddannelseskravene mellem leder og tillidsrepræsentant. Indstillingen tilsendes den lokale BUPL-fagforening til godkendelse jf. § 32, stk. 2.

§ 2. Ansættelsesformer

Stk. 1.

Den almindelige ansættelsesform efter denne overenskomst er ansættelse på årsnorm, og på en månedsløn – under hensyntagen til den enkelte ansatte og institutionens drift.

Ved stillingsledighed skal deltidsansatte tilbydes mulighed for forøgelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid op til fuld tid – under hensyntagen til den enkelte ansatte og institutionens drift.

Ansættelse på timeløn kan ske for vikarer og andre tidsbegrænsede ansatte, der ansættes til beskæftigelse af højst 1 måneds varighed.

Stk. 2.

Ansættelse finder normalt sted uden tidsbegrænsning. Tidsbegrænset ansættelse kan, når der foreligger objektive kriterier f.eks., benyttes ved:

- vikariater for ansatte med hel eller delvis tjenestefrihed i et bestemt tidsrum (barselsorlov, uddannelsesorlov eller lignende)
- vikariater ved sygdom
- vikariater jvf. 1. og 2. kan forlænges, hvis der foreligger objektive begrundelser herfor
- varetagelse af en bestemt arbejdsopgave af begrænset varighed

Bemærkning:

Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan således kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive begivenhedsbestemte forhold. Det vil sige, at ansættelsen kan være tidsbegrænset indtil en konkret begivenhed indtræffer – typisk at den faste medarbejder er tilbage på arbejde igen. Det gælder f.eks. fornyelse,

1) der skyldes uforudselige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud,

2) der er nødvendig til løsning, herunder udbedring, af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.

Stk. 3.

Tidsbegrænset ansættelse begrundet i andre forhold som f.eks. støttefunktion eller stillingsledighed kan forlænges én gang uden forudgående godkendelse af den lokale BUPL-fagforening. Forlængelsen skal dog minimum have et omfang svarende til det optjente opsigelsesvarsel.

Bemærkning:

Eventuel godkendelse af yderligere forlængelse finder sted efter forudgående drøftelse med den lokale BUPL-fagforening.

Stk. 4.

Hvis der på institutionen oprettes stillinger på særlige vilkår, f.eks. skånejob, seniorjob, jobtræning eller arbejdsprøvning, aftales løn- og ansættelsesvilkår mellem institutionen og den lokale BUPL-fagforening.

§ 3. Funktionærloven

Funktionærloven gælder for ansatte efter nærværende overenskomst.

§ 4. Ansættelsesbevis

Institutionen skal ved ansættelser handle i overensstemmelse med lov om ansættelsesbeviser (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår)

Den lokale BUPL-fagforening og Accountor Institutionsservice A/S orienteres snarest muligt af institutionen om nyansættelser af månedslønnede, eventuelt ved fremsendelse af seneste lønseddel med dokumentation af anciennitetsdato eller ansættelsesbevis

Kapitel 2

§ 5. Ferie

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 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.

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 den ansattes løn og feriepenge ved en eventuel fratræden.

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 1,48 %. 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 1,48 %

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 (optjenings år januar – december) – svarende til 3,083 6. ferieuger timer 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 end 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 2½ % af den ferieberettiget løn.

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

Stk. 6.

Ved fratræden afregnes en kontant godtgørelse for optjent ikke afholdt 6. ferieuge. Godtgørelsen udgør 2½ % af den ferieberettiget 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.

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.

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:

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.

§ 6. Anden frihed

Stk. 1.

Der kan gives tjenestefrihed (orlov) uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2.

Institutionen har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 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. Retten er uafhængig af, hvornår den enkelte pædagog er ansat i institutionen.

De 5 seniordage kan afvikles som halve eller hele fridage, og kan aftales overført til næste kalenderår.

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 januar lønnen.

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 for et år ad gangen.

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 § 22 bevares.

Lokale seniorpolitiske aftaler forhandles mellem de lokale parter jf. § 32 og ved inddragelse af den konkrete ansatte. Aftalen sendes til de centrale parter til godkendelse og underskrift. En indgået aftale kan opsiges med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel jf. § 3.

§ 8. Barsel

Stk. 1.

Reglerne om barsel og fødsel følger reglerne i Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven), med de afvigelser eller præciseringer, der er aftalt nedenfor.

Stk. 2.

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold, har den ansatte ret til fuld løn under sygdom.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold. Det er ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte undersøges eller behandles. Det er en lægelig vurdering, om der er tale om et sygeligt forhold. Der kan evt. indgås aftale efter lov om sygedagpenge § 56, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser herom.

Stk. 3.

En ansat, der er gravid, har ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

Stk. 4.

Før fødsel har den gravide ansatte ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Stk. 5.

En gravid ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis betingelserne efter barselsloven er opfyldt.

Stk. 6.

Efter fødslen har moren ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger. Faren eller medmoren har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 10 uger efter fødslen. .

De 2 ugers orlov skal gives i sammenhæng, men kan efter aftale med arbejdsgiveren afholdes som ikke-sammenhængende perioder inden for de første 10 uger efter fødslen.

Stk. 7.

Moren kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter stk. 6 til faren eller medmoren.

Bemærkning:

Moren har alene adgang til at overdrage fravær.

Genoptager moren sit arbejde på fuld tid, skal faren/medmoren holde den overdragede orlov inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Stk. 8.

I tilslutning til udløbet af de første 10 uger efter fødslen har en ansat ret til fravær fra arbejdet:

Moren har ret til 10 uger med sædvanlig løn.

Faren/medmoren har ret til 10 uger med sædvanlig løn.

Retten til fravær med løn bortfalder, hvis den reservede løn til henholdsvis moren eller faren/medmoren ikke benyttes.

Herudover har enten moren eller faren/medmoren ret yderligere 6 ugers fravær med løn. Disse 6 uger kan fordeles mellem forældrene efter eget valg

Soloforældre

Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for barnets fødsel, har forælderen ret til sædvanlig løn i yderligere 10 uger ved fravær efter denne paragraf.

Solobleven forælder

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

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning, at den afdøde forælder var omfattet af nærværende aftale.

Flerlingeforældre

Forældre, der får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, har hver ret til fravær med sædvanlig løn i yderligere 13 uger.

Stk. 9. Sorgorlov

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død. Udnyttes retten efter denne bestemmelse udsættes retten til fravær med løn efter stk. 6 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

Hvis barnet bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets bortadoption. Hvis moren efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om dette. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny.

Ønsker den ansatte efterfølgende at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiver på ny varsles uden ugrundet ophold.

En ansat som ønsker at overgå fra fravær efter stk. 8 til fravær efter stk. 6 for et andet barn, skal underrette sin arbejdsgiver om dette senest 4 uger inden udløbet af det varslede fravær. Hvis det varslede fravær er under 4 uger, skal den ansatte uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiver om overgang til fravær efter stk. 6.

Stk. 10.

Arbejdsgiveren har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen, jf. barselsloven.

Stk. 11.

Retten til fuld løn efter fødslen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til, jf. barselsloven.

Stk. 12.

En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus. Opholdet skal lægeligt dokumenteres.

Stk. 13.

Der indbetales pensionsbidrag til ansatte under barselsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 20 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales der tilsvarende forholdsmæssigt.

Ved forlænget orlov udstrækkes den pensionsindbetaling/optjening, som den ansatte har ret til forholdsmæssigt på hele den forlængede periode.

Pensionsbidraget er det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt lokalt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Bemærkning:

Eftersom pension og løn sidestilles, optjenes der almindelige ferierettigheder (jf. § 5) i den ulønnede del af dagpengeperioden.

§ 9. Adoption

Stk. 1.

Reglerne om adoption følger reglerne i barselloven med de afvigelser eller præciseringer, der er aftalt nedenfor.

Stk. 2.

Hvis afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiver-landet inden modtagelsen af barnet har en ansat ret til fravær med sædvanlig løn i en tilsvarende periode, dog maks. 8 uger før modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold og omfanget heraf skal foreligge og gives til arbejdsgiveren så tidligt som muligt.

Stk. 3.

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn fra Danmark, jf. § 8, stk. 4 i barselloven, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til yderligere en uge, hvis opholdet bliver længere end en uge af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

Stk. 4.

For adoptanter gælder tilsvarende ret til fravær med sædvanlig løn som for barslende efter § 8, stk. 5-8 når de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at én af adoptanterne skal være i hjemmet i en periode efter modtagelsen.

Bemærkning:

Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for barnets modtagelse, har forælderen ret til sædvanlig løn i yderligere 10 uger.

Adoptanter, som adopterer to eller flere børn født ved samme fødsel, har hver ret til fravær med sædvanlig løn i yderligere 13 uger, hvis børnene på tidspunktet for modtagelsen er under 1 år.

Fravær med sædvanlig løn kan kun benyttes af én af adoptanterne ad gangen i indtil 10 uger fra modtagelsen af barnet, bortset fra indtil 2 sammenhængende uger, der placeres inden for 10 uger efter modtagelsen af barnet.

Bemærkning:

Adoptivforældre har samme mulighed for fleksibilitet som biologiske forældre.

Hver adoptant har ret til at overdrage op til 4 uger af sin ret til fravær med dagpenge til den anden adoptant.

Stk. 5. Sorgorlov

Hvis barnet dør inden de fyldte 18 år, har hver af adoptanterne, herunder kommende adoptanter, ret til sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død.

Udnyttes retten efter denne bestemmelse udsættes retten til fravær med løn efter stk. 4., for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år.

En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi det adopterede barn dør inden det fyldte 18. år jf. stk. 6, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om fraværet, herunder fraværets længde. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny.

Ønsker den ansatte efterfølgende at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiver på ny varsles uden ugrundet ophold.

Stk. 6.

Arbejdsgiveren har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen, jf. barselsloven

Stk. 7.

Retten til fuld løn er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til, jf. barselsloven

Stk. 8.

Der indbetales pensionsbidrag til ansatte under adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 20 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales der tilsvarende forholdsmæssigt.

Ved forlænget orlov udstrækkes den pensionsindbetaling/ optjening, som den ansatte har ret til forholdsmæssigt på hele den forlængede periode.

Pensionsbidraget er det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt lokalt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Bemærkning:

Eftersom pension og løn sidestilles, optjenes der almindelige ferierettigheder (jf. § 5) i den ulønnede del af dagpengeperioden.

§ 10. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1.

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes 1. og 2. sygedag hvis

- barnet er under 18 år, og har ophold hos den ansatte og
- fraværet er nødvendigt af hensyn til barnet, og hvis
- det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Stk. 2.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Stk. 3.

Der kan indgås lokale aftaler om muligheden for 2 sygedage pr. barnets sygeperiode, som er tilpasset institutionens og personalets ønsker og behov.

Aftalen indgås mellem de lokale parter jf. § 32. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, drøftes oplægget til en aftale på et personalemøde med SU-status inden aftalen indgås med BUPL's lokale fagforening.

Hvis aftalen er indgået med en tillidsrepræsentant, sendes aftalen til Accountor Institutionsservice A/S og den lokale BUPL-fagforening til orientering.

Lokalt indgået aftaler kan opsiges med et varsel på 3 måneder. Ved ophør af lokale aftaler gælder de centralt aftalte regler om barnets 1. og 2. sygedag.

Bemærkning:

Den lokale aftale må ikke forringe de ansattes muligheder for at afholde barnets 1. og 2. sygedag. Muligheden for at indgå lokale aftaler skal alene ses som en mulighed for øget fleksibilitet for både ansatte og institution.

§ 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.

Bemærkning:

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 dvs. 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.

Stk. 4.

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

§ 12. Yderligere ret til frihed med løn

Stk. 1.

Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har tilsammen ret til tjenestefri med sædvanlig løn i op til 10 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Den ansatte skal på anmodning fremlægge dokumentation for indlæggelsen.

Stk. 2.

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter barselsloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Arbejdsgiveren er berettiget til at modtage refusion af dagpenge, når der udbetales løn til den ansatte. Krav om refusion skal fremsættes overfor den ansattes bopælskommune og senest en uge efter barnet er blevet rask, jf. barselsloven.

Stk. 3.

Der er ikke ret til fravær med løn efter stk. 1. i umiddelbar tilknytning til fravær efter stk. 2.

Stk. 4.

Ved forældre forstås biologiske forældre, adoptivforældre eller personer der har forældremyndigheden.

Stk. 5.

Ansatte, som er berettiget til hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste i henhold til § 87 i barnets lov, har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder dækning af tabt arbejdsfortjeneste.

Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Stk. 6.

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 § 118 i lov om social service.

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 før genoptagelsen af arbejdet give arbejdsgiverens besked herom.*
- *Hvis pasningsforholdet af andre årsager (f.eks. dødsfald) afbrydes, skal den ansatte underrette arbejderen herom hurtigst muligt, herunder hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter pasningsforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales.*

Stk. 7.

Ansatte kan få bevilget plejervederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående terminal syg, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejervederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om

social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

Bemærkning:

Af lov om lønmodtagernes ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager 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 plejeorloven. Dette skal ske senest samtidig med indgivelse om ansøgning til bopælskommunen om plejevederlag. Hvis tidspunktet for fraværets begyndelse udskydes, skal den ansatte uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse om det nye tidspunkt for fraværets begyndelse.*
- *Senest 2 hverdage efter den nærtstående død skal den ansatte underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet 14 dage efter den nærtstående død, medmindre andet aftales.*
- *Hvis plejeforholdet afbrydes, skal den ansatte underrette arbejdsgiveren herom hurtigst muligt, herunder hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter plejeforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales.*

§ 13. Dækning af udgifter

Den ansatte får på tjenesterejser godtgjort dokumenterede merudgifter. Hvilke merudgifter der kan være tale om, skal aftales før tjenesterejsen finder sted.

For så vidt angår merudgifter til transport i egen bil udbetales en godtgørelse pr. kørt kilometer svarende til statens lave takst.

Kapitel 3

§ 14. Lønskala m.v.

Pædagoger aflønnes efter "Aftale pr. 1. april 2024 om lønninger for kommunalt ansatte" med bilag. Aktuelle lønsatser findes på BUPL's hjemmeside bupl.dk.

§ 15. Lederlønninger

Stk. 1

Ved enhver institution ansættes en leder. Lederen er ansat uden højeste tjenestetid.

Bemærkning:

Arbejdstiden for ledere forudsættes at udgøre 37 timer i gennemsnit om ugen. For deltidsansatte ledere gælder, at timer ud over den aftalte deltidsnorm noteres som merarbejde op til 37 timer. Merarbejde ud over 37 timer aftales med bestyrelsen jf. bilag 3.

Lønnen for den enkelte stilling skal afspejle stillingens samlede ansvar og kompleksitet, herunder:

- Institutionens størrelse på antal fastansatte medarbejdere.

Lønnen for stillingen aftales mellem den lokale BUPL-fagforening og den lokale arbejdsgiverpart senest en måned efter stillingens besættelse.

Fastansættelse af mindsteløn til ledere sker på grundlag af antal fastansatte medarbejdere i institutionen.

Antal ansatte	Løntrin + mindstelønstillæg
00 - 09 fastansatte	løntrin 41 + 3500 kr. (årligt pensionsgivende tillæg i 31.3.2000-niveau)
10 - 19 fastansatte	løntrin 42 + 3500 kr. (årligt pensionsgivende tillæg i 31.3.2000-niveau)
20 - -- fastansatte	løntrin 44

Der ydes til ledere jf. § 15, der er ansat senest 1. oktober 2024, én gang et pensionsgivende tillæg på 895 kr. (31.3. 2000-niveau). Tillægget udbetales med førstkomende lønudbetaling efter. 1. oktober 2024.

Pr. 1. april 2025

Antal ansatte	Løntrin + mindstelønstillæg
00 - 19 fastansatte	løntrin 42 + 3500 kr. (årligt pensionsgivende tillæg i 31.3.2000-niveau)
20 - -- fastansatte	løntrin 44

Antallet af medarbejdere opgøres på baggrund af fastansatte personer uafhængigt af beskæftigelsesgrad og stilling. Heri tænkes også ansatte i institutionen på andre overenskomster f.eks. køkkenmedarbejdere, gartnere og lignende samt pædagogstuderende i lønnet praktik.

Højere indplacering som følge af ændret antal fastansatte træder i kraft samtidig med ændringen, dog tidligst den 1. i måneden efter. Lavere indplacering som følge af ændret antal fastansatte træder i kraft ved stillingsledighed eller ved vilkårsændring.

Til ledere af institutioner der modtager studerende i praktik, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 5.000 (31.03.2000-niveau).

I forbindelse med besættelse af stillingen kan endvidere aftales kvalifikationsløn på baggrund af den ansattes kvalifikationer f.eks. uddannelse og erfaring.

Ved væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer, som medfører et væsentligt ændret stillingsindhold, kan enhver af parterne begære ny forhandling om stillingens aflønning.

Herudover skal der til ledere, der gennemfører en pædagogisk diplomuddannelse eller diplomuddannelse i ledelse aftales kvalifikationsløn.

Bemærkning:

Parterne opfordrer til, at der afholdes årlige lønsamtaler mellem leder og arbejdsgiver.

Ved uenighed inddrages de centrale parter jf. § 32, stk. 1.

Stk. 2.

Der er mulighed for at forhandle kollektiv ledelse i kommuner, der godkender institutioner oprettet med kollektiv ledelse, jf. Protokollat II.

§ 16. Lønninger til øvrige pædagoger

Stk. 1

Pædagoger aflønnes efter løntrinnene 29 + 1000 kr., 31 + 1000 kr., 33 + 1000 kr., 35 + 1000 kr. og 37 + 1000 kr.

Grundlønstillægget til løntrinnene er anført som årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau.

Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt og lokalt aftalte trin/tillæg bevares.

Oprykning til højere løntrin sker efter 2 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen.

Tidligere beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen medregnes.

Stk. 2.

Pr. 1. april 2024 udmøntes midler til grundlønstillæg til pædagoger og udviklingspædagoger 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)

Derudover ydes et éngangstillæg på 973.25 kr. (31.3. 2000-niveau).

Både éngangstillæg og grundlønstillæg udbetales med førstkomende lønudbetaling efter 1. oktober 2024. Tillægget udbetales forholdsmæssigt til deltidsbeskæftigede.

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

(Lønseddeltekst: trepartstillæg)

Stk. 3.

Ikke-uddannet personale ansat ved fritids- og ungdomsklubber, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde, aflønnes efter løntrinnene 18 og 20. Oprykning sker efter 2 års anciennitet.

Stk. 4.

1. Pædagoger, jf. stk. 1 og 2, der

- varetager særlige funktioner i en stilling som souschef
 - ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 16.050 (31.03.2000-niveau)

2. Pædagoger, der jf. stk. 1 og 2, der

- På grund af lederens fravær skal varetage funktionen som leder af institutionen i mere en 1 måned, skal have et konstitutionstillæg i hele konstitutionsperioden, der er svarende til forskellen mellem nuværende løntrin + funktionstillæg og ledelsesstillingens løntrin og funktionstillæg, jf. § 15 stk. 1.
 - Hvis flere pædagoger deler ledelsesfunktionen, ydes en forholdsmæssig andel af konstitutionstillægget fastsat efter aftale mellem den lokale BUPL-Fagforening og Accountor Institutionsservice A/S.

Stk. 5.

1. Pædagoger, jf. stk. 1 og 2, der

- varetager anden ledelsesfunktion (f.eks. som stedfortræder)
 - ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 7.050 (31.03.2000-niveau)

2. Pædagoger, jf. stk. 1 og 2, der

- varetager særlige opgaver i forhold til støttekrævende børn (f.eks. støttepædagoger)
- varetager funktionen som udviklingspædagog,
 - ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 12.900 (31.03.2000-niveau)
 - Tillægget ydes med 1/12 for hver påbegyndt måned støtteforholdet har varet.

3. Pædagoger, jf. stk. 1, 2 eller 3, der

- varetager praktikvejlederfunktion i forhold til pædagog- eller PAU-uddannelsen. Tillægget ydes med 1 / 12 for hver måned og pr. studerende.
 - Ydes et årligt pensionsgivende tillæg for praktikvejlederfunktionen på kr. 8000 (31.03.2000-niveau).
- har gennemført en pædagogisk diplomuddannelse eller anden tilsvarende pædagogisk videreuddannelse
 - ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 6.400 (31.03.2000-niveau). Med virkning fra 1. april 2025 hæves tillægget for pædagogisk diplomuddannelse til 10.400 kr. (31.03.00-niveau). Indgås der en aftale om kompetenceudvikling svarende til pædagogisk diplomuddannelse eller anden tilsvarende pædagogisk videreuddannelse ydes en forholdsmæssig del af tillægget pr. gennemført modul.

4. Ansatte, jf. stk. 1, 2 og 3, der

- varetager tillidsrepræsentanthverv. Det forudsættes, at BUPL's grunduddannelse til tillidsrepræsentant gennemføres hurtigst muligt efter valget.
 - ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 6.400 (31.03.2000-niveau). Med virkning fra 1. april 2025 hæves tillægget for tillidsrepræsentanter 8.400 kr. (31.03.00-niveau).
 - Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.
- varetager hverv som arbejdsmiljørepræsentant
 - ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 6.400 (31.03.2000-niveau). Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Stk. 6.

Ansatte, der forud for ansættelsen i institutionen har erhvervet særlige erfaringer eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse, kan gives kvalifikationstillæg.

Stk. 7.

Lønninger for pædagoger, jf. stk. 1 - 5, kan efter lokal aftale forhøjes, lige som der lokalt kan aftales løntillæg for:

- varetagelse af særlige funktioner (arbejdsrelaterede og/eller særlige ansvarsområder)
- kvalifikationer (uddannelse, erfaring mv.)

Bemærkning:

Der henvises til pjece udarbejdet mellem Accountor Institutionsservice A/S og BUPL "OK-projekt vedrørende lokale lønftaler". Følg link i den elektroniske udgave

<https://bupl.dk/artikel/ok-projekt-vedroerende-lokale-loenftaler/>

Stk. 8.

Der kan lokalt aftales resultatløn, der alene kan udmøntes i midlertidige tillæg eller som engangsvederlag.

Stk. 9.

Løn og ansættelsesforhold for lønnede praktikanter fremgår af Protokollat I.

§ 16a. Udviklingspædagog

Stk. 1

Der kan ansættes en udviklingspædagog der, ud over pædagogiske basisopgaver, varetager opgaver med styrkelse af den pædagogiske metodeudvikling og for så vidt angår personalets kompetenceudvikling, indføring i faget, herunder studerende/praktikanter i forhold til pædagog- og PAU-uddannelsen samt varetagelse af praktikvejlederfunktionen for studerende/praktikanter, jf. bilag 4.

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

Udover ovenstående finder de øvrige bestemmelser i overenskomstens § 16 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.

Stk. 2.

I stedet for en udviklingspædagog kan udviklingsopgaverne fordeles mellem de ansatte pædagoger. I så fald aflønnes funktionen med en forholdsmæssig andel af tillægget på 12.900 kr.

Det kan dreje sig om opgaver forbundet med:

- Ideudvikling og profiludvikling
- Metodeudvikling
- Udviklingstendenser
- Uddannelses- og videreuddannelsesstilbud
- Kompetenceudvikling
- Introduktion af studerende og nye medarbejdere
- Videndeling og netværksaktivitet
- Øvrige beslægtede udviklingsområder

Opgavernes indhold og den konkrete aflønning aftales mellem de lokale parter jf. § 16, stk. 7, med en forholdsmæssig fordeling af tillægget efter stk. 5, 2.

I øvrigt henvises til bilag 4 "Rammebeskrivelse for udviklingspædagoger ved privat- og puljeinstitutioner".

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

Stk. 1.

Med virkning fra 1. april 2025 kan pædagoger, souschefer, stedfortrædere, afdelingsledere 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.

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.

Stk. 3.

Fortages intet aktivt tilvalg udbetales beløbet som løn.

Stk. 4.

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 lønseddel: 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.

§ 18. Lønudbetaling m.v.

Stk. 1.

Lønnen udbetales månedligt bagud den sidste bankdag i måneden til et af den ansatte valgt pengeinstitut. Der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag.

Stk. 2.

I forbindelse med ansættelse på andre dage end den første i en måned eller fratrædelse på andre dage end den sidste i en måned foretages lønberegningen for den pågældende måned således: antallet af arbejdstimer i ansættelsesperioden x timelønnen, jf. 18, stk. 1.

Stk. 3.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes, jf. § 18, stk. 1.

§ 19. Deltidsbeskæftigede

Stk. 1.

Lønnen til en deltidsbeskæftiget beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede. Ved arbejde udover den aftalte arbejdstid afregnes enten med tilsvarende frihed eller med betaling for merarbejdet. Betaling for merarbejde er pensionsgivende.

§ 20. Aflønning af timelønnede

Stk. 1.

For timelønnede udgør timelønnen 1/1924 af den årlige løn efter § 16.

Stk. 2.

Der ydes timelønnede, der anvises fra arbejdsformidlingen, betaling for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

Stk. 3.

Der ydes timelønnede, der forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget ved institutionen uafbrudt i 6 arbejdsdage, betaling for sådanne dage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer vedkommende skulle have været beskæftiget.

Stk. 4.

Det følger af bestemmelsen i stk. 3, at timelønnede efter 6 dages beskæftigelse, også selvom beskæftigelsen bliver afbrudt af en weekend, skal have sædvanlig betaling for følgende dage: skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, , Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag og nytårsaftensdag.

For de 3 sidstnævnte dage gælder bestemmelsen alene, når de falder på en hverdag.

Bemærkning:

Se også § 2 stk. 1 – sidste afsnit vedrørende ansættelse af timelønnede medarbejdere.

§ 21. Overgangsbestemmelser

Stk. 1.

Pædagoger, der ved overgangen til nærværende overenskomst er aflønnet højere end det, der fremgår af bestemmelserne i § 16, bevarer denne aflønning som en personlig ordning. Lønnen kan dog med gældende varsel (jf. § 3) fastfryses, indtil pædagogens løn svarer til lønnen efter § 16.

Stk. 2.

Pædagoger, der umiddelbart forud for institutionens tiltrædelse til nærværende overenskomst var forudlønnet, bevarer retten til forudlønt.

Stk. 3.

Ved institutionens overgang til nærværende overenskomst bevarer personalet deres individuelle optjente opsigelsesvarsel jf. § 3, ligesom tidligere individuelt forhandlede vilkår skal forhandles – f.eks. uddannelsesaftaler eller lignende.

Stk. 4.

Hvis der opstår lønproblemer som nærværende overenskomst ikke tager højde for, optages der forhandling mellem de centrale parter jf. § 33.

Stk. 5.

Hvis TR/AMR allerede får tillæg i forbindelse med institutionens overgang til overenskomst med Accountor Institutionsservice A/S, skal TR/AMR ikke have to tillæg for samme hverv.

Hvis TR/AMR får mindre end det aftalte i overenskomsten med Accountor Institutionsservice A/S, så skal tillæg forhøjes, og de hidtidige tillæg fjernes.

Hvis TR/AMR får mere end det aftalte i overenskomsten med Accountor Institutionsservice A/S, så skal TR/AMR have det i overenskomsten med Accountor Institutionsservice A/S aftalte TR/AMR tillæg plus differencen som et personligt tillæg. I det tilfælde at TR/AMR-tillæg forhøjes ved senere overenskomster, udlignes der i det personlige tillæg.

§ 22. Pension

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i PBU - Pædagogernes Pension, Pensionskassen for Pædagoger for månedslønnede pædagoger og ikke-uddannede klubmedarbejdere, som er fyldt 21 år.

Stk. 2.

For pædagoger udgør det samlede pensionsbidrag 14,50 % af lønnen efter § 16 & arbejdstidstillægget efter § 25, stk. 3 og stk. 9.

Pr. 1. april 2025

Det samlede pensionsbidrag for pædagoger udgør 15 % af lønnen efter § 16 / 16a. & arbejdstidstillægget efter § 25, stk. 3 og stk. 9.

Stk. 3.

For ledere udgør det samlede pensionsbidrag 17,11 % af lønnen efter § 15 & arbejdstidstillægget efter § 24, stk. 3 og stk. 9.

Den ansattes eget bidrag, der udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag, betales og indbetales af arbejdsgiver.

Pr. 1. oktober 2024 øges pensionsprocenten med 1,2 % fra 17,11 % til 18,31 % med tilbagevirkende kraft til 1. april 2024.

Stk. 4.

For deltidsansatte er betalt merarbejde pensionsgivende.

Stk. 5.

Der ydes pension efter stk. 1. til timelønnede, hvis den timelønnede ved ansættelsen allerede er omfattet af en pensionsordning i PBU - Pædagogernes Pension, Pensionskassen for Pædagoger.

Stk. 6.

Pensionsbidraget indbetales til pensionsordningen månedvis i tilknytning til lønudbetalingen.

Ansatte har ret til at forhøje den løbende pensionsindbetaling med en tilsvarende reduktion i lønnen.

Stk. 7.

Den ansattes rettigheder er fastsat i Pensionsvedtægten for PBU - Pædagogernes Pension, Pensionskassen for Pædagoger.

Stk. 8.

Ansatte, der kommer fra en stilling som reglementsansat, er medlem af Pensionskassen af 1976 (P 76) og som har fået godkendt aktivt hvilende medlemskab kan fastholde sit medlemskab af P 76 i sin ansættelse efter nærværende overenskomst. Forsat medlemskab af P 76 forudsætter, at institutionen indbetaler det i overenskomsten, aftalte pensionsbidrag til P 76.

Bestemmelsen finder anvendelse ved nyansættelse eller institutionens tiltrædelse til nærværende overenskomst.

§ 23. ATP

For ansatte under 67 år gælder følgende ATP-satser:

	A-sats	
Antal timer pr. måned	Eget bidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
>117 timer	99 kr.	198 kr.
>78 timer og < 117 timer	66 kr.	132 kr.
>39 timer og < 78 timer	33 kr.	66 kr.

Satserne reguleres i takt med gældende lovgivning.

Kapitel 4

§ 24. 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: 7,4 + 4,5 timer
			Ekstra arbejdstimer	18,7 timer

Stk. 4.

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

§ 25. 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.

Pr. 1. april 2025 vil det være muligt at opspare frihed efter reglerne i Protokollat 3 Opsparing af frihed.

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

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. 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 nedenstående størrelse:

Timer om året efter kl. 17	Tillæg
Mellem 100 og 199 timer	Kr. 5.200 (31.03.2000-niveau)
Mellem 200 og 299 timer	Kr. 10.400 (31.03.2000-niveau)
Mellem 300 og 399 timer	Kr. 16.300 (31.03.2000-niveau)
400 eller flere timer	Kr. 22.400 (31.03.2000-niveau)

Ydes der tillæg efter § 25, stk. 3, bortfalder tillæg efter § 25, stk. 9.

Stk. 4.

Ledelse og TR drøfter hvert år i årets sidste kvartal det kommende år, og de opgaver og aktiviteter som er årligt tilbagevendende.

Personalet inddrages i drøftelserne på personalemødet med SU-status af det kommende år i god tid med det formål bl.a. at sikre en drøftelse af pædagogernes opgavefordeling og arbejdstilrettelæggelse.

Ledelsen udleverer den enkelte pædagogs årsnorm mindst 4 uger før den nye normperiode starter (jf. § 25, stk. 1). Den enkelte pædagogs årsnorm kan - hvis nødvendigt - ændres i løbet af normperioden efter forudgående drøftelse med pædagogen.

Stk. 5.

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 i tjenesteplanen, som er mere permanente end lejlighedsvist omlagt tjeneste, skal det ske med mindst 4 ugers varsel.

Stk. 6.

Personalet skal have adgang til at gøre sig bekendt med forslag til og ændringer i tjenesteplanen gennem opslag og / eller deres tillidsrepræsentanter.

Stk. 7.

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. 8.

Søgnehellidage, juleaftensdag, nytårsaftensdag er hele fridage. Grundlovsdag er ½ fridag.

Stk. 9.

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. 10.

Der ydes et fast årligt arbejdstidstillæg på kr. 2.400,00 (31.03.2000 - niveau) for arbejde på forskudte tidspunkter (natpenge), lørdags- og weekendtillæg, omlagt og delt tjeneste samt tilfældigt, ikke beordret/planlagt, overarbejde. Tillægget ydes til personale ved institutioner hvis primære åbningstid er i tidsrummet mellem 06 – 18. Tillægget ydes uafhængigt af beskæftigelsesgrad.

Hvis det på institutionen skønnes, at arbejdstidstillægget på kr. 2.400 (31.03.2000 – niveau) ikke dækker det faktiske behov for arbejde på forskudte tidspunkter, lørdags- og weekend-arbejde, omlagt / delt tjeneste osv., kan der optages forhandling på institutionen om forhøjelse af tillægget.

Det sendes herefter til Accountor Institutionsservice A/S og den lokale BUPL-fagforening til underskrift.

Stk. 11.

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

Ved planlægningen af arbejdstiden skal der tages højde for tid og/eller rum til:

- 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. § 32. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, drøftes aftalen på et personalemøde med SU-status inden den indgås med den lokale BUPL-fagforening.

Hvis aftalen er indgået med en tillidsrepræsentant, sendes aftalen til de centrale parter til orientering.

Stk. 12.

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

Stk. 13.

Overarbejde skal så vidt muligt undgås og bør løbende afvikles inden for normperioden. Såfremt arbejdstidsopgørelsen, ved kalenderårets udgang, overstiger 1924 timer som følge af beordret overarbejde kompenseres primært med afspadsering i forholdet 1:1,5, eller hvis dette ikke kan lade sig gøre ved betaling med tillæg af 50 %.

Stk. 14.

Ledelse samt godtgørelse for merarbejde til ledere uden højeste tjenestetid sker jf. reglerne i bilag 3 "Ledelse".

Kapitel 5

§ 26. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1.

Ved institutioner der har minimum 5 ansatte efter denne overenskomst, kan der vælges en tillidsrepræsentant.

Ansatte med ledelsesfunktioner kan ikke varetage tillidsrepræsentantfunktionen.

Stk. 2.

Institutioner med 4 eller færre fastansatte vælges der ingen tillidsrepræsentant med mindre begge parter ønsker det.

Ved ansatte forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Beskæftigelsesgraden betyder i denne sammenhæng intet.

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med minimum 6 måneders ansættelse. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation overfor arbejdsgiver. Arbejdsgiver er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker indenfor 3 uger efter, at arbejdsgiver har modtaget meddelelse fra organisationen.

Arbejdsgivers indsigelsesret gælder kun for så vidt angår de formelle forudsætninger for valget.

Indsigelsen skal i givet fald sendes til:

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund
Sundkrogsvej 20, 2100 København Ø
e-mail: bupl-loa@bupl.dk

Stk. 4.

Det er blandt andet tillidsrepræsentantens opgave såvel over for BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund som over for institutionen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Den samme pligt påhviler ledelsen af institutionen.

Stk. 5.

Tillidsrepræsentanten fungerer også som talsmand for kollegerne overfor ledelsen, og skal holdes bedst muligt orienteret i forbindelse med forestående ansættelser og afskedigelser.

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.

Stk. 6.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående ændringer i institutionen, der betyder at vilkårene for de ansatte ændres, herunder ændringer i børnetal.

Stk. 7.

Det forudsættes, at institutionens ledelse og tillidsrepræsentanten, med udgangspunkt i opgaverne og den nødvendige kompetenceudvikling, drøfter og aftaler rammerne for tillidsrepræsentantens tidsforbrug samt mulighed for at få telefon, IT-udstyr o. lign. stillet til rådighed.

Det skal sikres, at tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring finder sted, ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver, hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang, som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

Stk. 8.

Tillidsrepræsentanten udfører de påhvillende hverv, så det medfører mindst mulig forstyrrelse af arbejdet. I øvrigt anvendes kun den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til institutionens størrelse og eventuelle lokale forhold.

Stk. 9.

Hvis det er nødvendigt, at en tillidsrepræsentant forlader institutionen i sin normale arbejdstid for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med institutionens ledelse.

Stk. 10.

Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 9, skal pågældende ved først givne lejlighed orientere institutionens ledelse om fraværet.

Stk. 11.

Alle tillidsrepræsentantens aktiviteter er med løn, herunder også deltagelse i møder, kurser mv. arrangeret af BUPL.

Stk. 12.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter med et individuelt varsel på 6 måneder, udvides varslet med 3 måneder fra 6 til 9 måneder. Øvrige tillidsrepræsentanter får tillagt det udvidede varsel til deres individuelle varsel. Det vil sige, at en tillidsrepræsentant kan opsiges med et varsel på minimum 6 måneder og maksimum 9 måneder.

Er aftalen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Ved ophør af funktion som tillidsrepræsentant skal en eventuel afskedigelse begrundes i tvingende årsager og med ovennævnte varsler i yderligere 3 måneder.

Stk. 13.

Forinden afskedigelse af en tillidsrepræsentant finder sted, skal sagen være forhandlet mellem BUPL og Accountor Institutionsservice A/S.

Stk. 14.

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende i længere tid som f.eks. sygdom, ferie, orlov, kursus e.l., kan der, efter aftale med ledelsen, vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant.

Stedfortræderen er, under sådanne funktionsperioder, omfattet af samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten, såfremt denne opfylder betingelserne for valg til tillidsrepræsentant.

§ 27. Arbejdsmiljøorganisationen

Stk. 1.

Reglerne for arbejdsmiljøarbejdets organisering samt valg af arbejdsmiljørepræsentanter sker i henhold til gældende lov om arbejdsmiljø, bekendtgørelse om virksomheders samarbejde om sikkerheds- og sundheds, bekendtgørelse om arbejdets udførelse mv.

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.

Bemærkning:

Stk. 2. Institutionerne kan til hver en tid søge råd og vejledning hos Accountor Institutionsservice og hos BUPL. Denne rådgivning vil tage udgangspunkt i bestemmelserne om natarbejde i kommunale institutioner samt inspirationsmateriale udarbejdet af de kommunale parter

Der er for institutionen pligt til, at sikre valg af arbejdsmiljørepræsentant hvis institutionen har min. 10 ansatte eller derover. I beregningen af ansatte, undtages ansatte med ledelsesopgaver, der deltager i institutionens ledelse. I institutioner med mellem 1 – 9 ansatte, undtaget ledelse, er der ikke pligt til valg af arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 3.

Arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) vælges af og blandt personalet på institutionen med min. 6 måneders ansættelse – uden hensyn til overenskomstmæssigt tilhørsforhold. Ansatte med ledelsesopgaver er ikke valgbare.

Stk. 4.

Der bør lokalt indgås aftale mellem ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) for tidsforbruget til arbejdsmiljøarbejdet. Tidsforbruget inkluderer drøftelser og/eller møder med ledelsen omkring AMR's forhold på institutionen.

Stk. 5.

På den årlige lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse, drøftes hvordan arbejdsmiljøorganisationens medlemmers (leder og arbejdsmiljørepræsentant) ret til 1½ dags arbejdsmiljørelevant uddannelse om året udmøntes, og hvordan uddannelsen skal indgå i den lovpligtige kompetenceplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisation.

Bemærkning:

Accountor Institutionsservice A/S og BUPL forpligter sig til at afholde én årlig supplerende 1½ dags arbejdsmiljørelevant uddannelse.

Stk. 6.

Ved afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentant gælder samme regler som ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter efter § 26, stk. 12 & 13.

§ 28. Ledelse og samarbejde

Stk. 1.

Institutionens leder er ansvarlig for den daglige administrative og den overordnede pædagogiske ledelse af institutionen under iagttagelse, af såvel institutionsbestyrelsens som forældrebestyrelsens vedtagne principper (minimumskompetencen).

Stk. 2.

I institutioner med min. 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere oprettes egentlige samarbejdsudvalg.

Stk. 3.

I institutioner med færre medarbejdere træder personalemødet i stedet for et møde i samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg, jfr. også arbejdsmiljølovens regler om arbejdsmiljøarbejdets organisering.

Stk. 4.

I samarbejdsudvalget/på personalemøder med SU-status er der gensidig pligt til at informere, høre og drøfte alle forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold.

Desuden er der ret til at være medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinjer om tilrettelæggelse af institutionens arbejds- og personaleforhold.

Herudover skal der aftales retningslinjer for:

- Sygefraværssamtaler med det formål af få den sygemeldte hurtigere tilbage og fastholdt i job
- Arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.
- Arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane.

Det forudsættes, at indsatsen koordineres med arbejdsmiljørepræsentanten.

Stk. 5.

Derudover påhviler det ledelsen at informere, høre og drøfte:

- den seneste og den forventede udvikling i institutionens aktiviteter og økonomiske situation og fremtidsudsigter,
- situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet,
- information om institutionens beskæftigelsesforhold, herunder om risici for nednormeringer i personaleressourcerne og/eller andre forhold/planer der medfører større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen,
- beslutninger, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse,
- større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger,
- indførsel og brug af ny, samt ændring af bestående teknologi.
- indførsel af kontrolforanstaltninger, som skal være sagligt begrundet i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål. Arbejdsgiver skal senest 6 uger forud for iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger informere personalet.

Ledelsen skal informere på et så tidligt tidspunkt som muligt og på en sådan måde, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at medarbejdernes / medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Informationerne skal om muligt foreligge i skriftlig form.

Stk. 6.

Det påhviler ledelsen at informere samarbejdsudvalget/på personalemødet med SU-status om budgetforslag, så der kan finde en grundig drøftelse sted.

Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold. Informationen skal gives på en sådan måde, at der kan gennemføres en grundig drøftelse af de elementer som eventuelt kan få konsekvenser for sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, og på så tidligt et tidspunkt at forslag og synspunkter fra medarbejderne kan indgå i ledelsens beslutningsgrundlag.

Stk. 7.

Samarbejdsudvalgsmøde/personalemøde med SU-status afholdes mindst 1 gang i kvartalet.

Stk. 8.

Der indkaldes skriftligt til samarbejdsudvalgsmøde / personalemøde med SU-status, og dagsordenen udarbejdes af leder og tillidsrepræsentant i fællesskab.

Stk. 9.

Under samarbejdsudvalgsmøde / personalemøde med SU-status oppebæres sædvanlig løn.

§ 29. Kompetenceudvikling

Stk. 1.

Formålet er at fremme institutionens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer.

Stk. 2.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at personalets kompetencer vedligeholdes og udbygges. Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand, og bør indgå som et naturligt element i den enkelte institutions personalepolitik.

Stk. 3.

Lederen udarbejder en kompetenceudviklingsplan for institutionen i samarbejde med personalet. Kompetenceudviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter for enkeltpersoner, grupper eller institutionen som helhed. Stk. 4.

Der følges op på kompetenceudviklingsplanen minimum hvert andet år.

Stk. 5.

Ledelsen fastlægger, i samarbejde med personalet og tillidsrepræsentanten, principper for gennemførelse af kompetenceudvikling og efteruddannelse af institutionens personale. Har institutionen en pædagog der særligt varetager funktionen med udviklingsopgaver samarbejdes der med denne om implementering af kompetenceplanerne (inspirere, vejlede osv.).

Stk. 6.

Der skal i forbindelse med planlægningen af konkret kompetenceudvikling og efteruddannelse ske en drøftelse vedr. elementer såsom:

- betaling af deltagergebyr,
- transportgodtgørelse,
- udgifter forbundet med indkøb af bøger og lignende,
- frihed i forbindelse med deltagelse i uddannelsen – herunder eksamensdage, forberedelse osv.,
- samt eventuel inddragelse af den ansattes ret til SVU og muligheden for at opretholde ret til sædvanlig løn under uddannelse.

(listen er ikke nødvendigvis udtømmende).

Elementerne skal indgå i en aftale, som sikrer at begge parter er bekendt med vilkårene for den aftalte kompetenceudvikling, og som beskriver hvilke elementer der finansieres af henholdsvis arbejdsgiver og medarbejder.

Aftalen indgås mellem de lokale parter jf. § 32 med inddragelse af den konkrete ansatte, og sendes til Accountor Institutionsservice A/S og den lokale BUPL Fagforening til orientering.

Stk. 7.

Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer oprettes en uddannelsesfond for pædagoger og tillidsrepræsentanter. Til fonden opkræves et beløb på 35 øre pr. arbejdstime. Arbejdstimerne beregnes ud fra medarbejdernes beskæftigelsesgrad. Der skal ikke betales bidrag for studerende i lønnet praktik.

Formålene med uddannelsesfonden er at:

- BUPL via beløb fra uddannelsesfonden får bidrag til uddannelse mv. af tillidsrepræsentanter ansat på de omfattede institutioner
- At de omfattede institutioner via beløb fra uddannelsesfonden, får bidrag til udvikling / afvikling af kurser, uddannelse, projekter mv. for pædagogerne.
- Overenskomstens parter via beløb fra uddannelsesfonden får bidrag til udvikling / afvikling af kurser, uddannelse, projekter mv. for pædagogerne
- I indeværende overenskomstperiode kan der søges vikardækning i forbindelse med kurser, hvortil der ydes tilskud fra uddannelsesfonden.

Indbetalingen sker pr. den 1. januar for det foregående overenskomst-år på grundlag af de ATP-pligtige arbejdstimer. Det er den administrerende organisation, som står for fremsendelse af opgørelsen til BUPL.

Stk. 8.

Løbende udvikling af lederens kompetencer og kvalifikationer er en forudsætning for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og en fortsat udvikling af arbejdspladsen.

Der udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte leder i dialog med lederens nærmeste overordnede.

Som en del af udviklingsplanen skal lederens mulighed for deltagelse i relevant kompetencegivende efter- og videreuddannelse drøftes konkret, og skal så vidt muligt sikres.

Vilkårene for uddannelsen skal aftales jf. stk. 6.

Der følges op på udviklingsplanen årligt.

§ 30. 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.

Samtidig med, at der fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked i sager med tavshedsbelagte oplysninger, vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

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.

Stk. 3.

BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund underrettes, bortset fra de i stk. 2 nævnte tilfælde, evt. ved kopi af høringskrivelsen, skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. 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.

Den nævnte underretning sendes til:

BUPL - Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Sundkrogskaj 20, 2100 København Ø.

e-mail: bupl-loa@bupl.dk

Bemærkning:

Meddelelse om påtænkt afskedigelse ("høringsskrivelse") skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt 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 forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse. For pædagoger ansat på prøve kan arbejdsgiveren kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 4 nævnte meddelelse. Ovennævnte frister forlænges med eventuelle søgnehellidage jf. § 32, stk. 1.

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 opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med institutionen.

Stk. 6.

Ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel, og hvor der i opsigelsesperioden opstår behov for at besætte en tilsvarende eller anden faglig relevant stilling, skal denne tilbydes den afskedigede.

Stk. 7.

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 Accountor Institutionsservice A/S.

Stk. 8.

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af forbundet og 2 af Accountor Institutionsservice A/S. 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. 9.

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.

§ 31. Opsigelse af timelønnede

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

Bemærkning:

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

Kapitel 6

§ 32. Forhandlingsforhold

Stk. 1.

Accountor Institutionsservice A/S og BUPL udgør de centrale parter.

Stk. 2.

De lokale parter er den enkelte institutionsledelse og BUPL's tillidsrepræsentant. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, er den lokale part BUPL's lokale fagforening.

Stk. 3.

De centrale parter, jf. stk. 1, forhandler og aftaler alle generelle forhold.

Stk. 4.

De lokale parter, jf. stk. 2, forhandler og aftaler alle lokale forhold hvor overenskomsten giver mulighed herfor. Der kan ikke lokalt indgås aftale der forringer de ansattes løn- og ansættelsesvilkår eller der strider imod aftaler der er indgået af de centrale parter i øvrigt. Aftalen har først gyldighed ved underskrift af leder og en BUPL-repræsentant. Kopi af indgåede lokale aftaler tilsendes den lokale BUPL-fagforening og Accountor Institutionsservice A/S. De lokale parter kan inddrage de centrale parter hvis der ikke kan opnås enighed ved den lokale forhandling.

Stk. 5.

De centrale parter, jf. stk. 1, kan underkende lokale aftaler der er i strid med stk. 4. Fortolkning af og brud på lokale aftaler behandles efter bestemmelserne i § 33, jf. dog stk. 7.

Stk. 6.

Der kan mellem de centrale parter indgås aftale om forsøg med nye institutionsstrukturer og former.

Stk. 7.

Kan de lokale parter ikke opnå enighed ved forhandlinger, inddrages de centrale parter i den lokale forhandling. Kan sagen ikke løses lokalt, forelægges sagen for de centrale parter til forhandling. Disse forhandlinger skal være afsluttet senest 2 måneder efter overtagelsen.

§ 33. Forhandlingstvister

Stk. 1.

Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af nærværende overenskomst optages til forhandling mellem parterne snarest muligt.

Stk. 2.

Opnås der ikke herved en løsning af striden, kan sagen henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer, hvoraf to udpeges af Accountor Institutionsservice A/S, to af BUPL samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Ved uenighed udpeges opmanden af arbejdsretten. Voldgiftsretten kan idømme bod for overtrædelse af nærværende overenskomst. Bodden tilfalder klageren.

Stk. 3.

Hver part betaler sine omkostninger samt halvdelen af opmandens honorar.

§ 34. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Stk. 1.

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. april 2024.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges ved mail med mindst 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.

Stk. 3.

Selvom overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser ind til anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat.

Stk. 4.

Parterne anerkender hinandens ret til, ved overenskomstens opsigelse og udløb, at varsle arbejdsstandsning med 1 måneds varsel, til iværksættelse fra den 1. i en måned. Ved arbejdsstandsningens ophør må der ikke, fra nogen af parterne, finde fortrædelse sted.

Stk. 5.

En institution, der tilbagekalder sin bemyndigelse til Accountor Institutionsservice A/S, jf. § 1, stk. 1, er omfattet af overenskomsten indtil opsigelse af overenskomsten er sket fra institutionens og / eller BUPL's side i overensstemmelse med stk. 1. - 4.

København / 2024

For Accountor Institutionsservice A/S

For BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Bilag 1

Nedenstående uddannelser anses i denne overenskomst ligestillet med uddannelsen til pædagog.

Stk. 1.

1. Diakon af den socialpædagogiske linje (fra Diakonskolen i Århus).
2. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
3. Pædagoguddannelsen på Færøerne.
4. Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik, såfremt ansættelsen sker ved en klub.
5. Lærer til folkeskolen, såfremt ansættelsen sker ved en klub
6. Uddannede pædagoger fra Rudolf Steiner Seminarierne
7. Tidligere uddannelser: Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen, Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse), Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse), Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særforsorgen, Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogisk forsøgsuddannelse)), Fællesuddannelse til børneforsorgs- og omsorgspædagog (3-årig uddannelse til socialpædagog) og andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium.
8. Dansk Ungdomsklubseminariums 2-årige uddannelse eller Ungdomsringen's godkendte uddannelse, såfremt ansættelsen sker ved en klub.

Stk. 2.

Overenskomsten omfatter endvidere pædagogisk uddannet personale med nordiske uddannelser svarende til § 1 stk. 2 og bilag 1 pkt. 5-8.

Stk. 3.

Uddannelser fra lande uden for Norden, som af Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser vurderes niveaumæssigt, at være tilsvarende den danske pædagoguddannelse, kan omfattes af overenskomsten. Ansættelse efter overenskomsten forudsætter, at institutionen finder, at ansøgerens personlige kompetencer i øvrigt (fx sprogbeherskelse) er tilstrækkelige.

Bilag 2

Arbejdstid og det pædagogiske arbejde i privat- og puljeinstitutioner.

Arbejdstid og det pædagogiske arbejde i privat- og puljeinstitutioner.

Intentionen med drøftelsen af arbejdstiden 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 tillidsrepræsentanters og personales medinddragelse i sammenhængen mellem den pædagogiske praksis man ønsker, og de ressourcer der er til stede i institutionen.

Det pædagogiske arbejde er primært koncentreret om at skabe gode og udviklende miljøer for børns trivsel og læring, men det kommer ikke af sig selv. Det forudsætter at det pædagogiske arbejde planlægges, udvikles og evalueres.

Inddragelse af tillidsrepræsentanten og de ansatte i planlægningen af arbejdstiden skal ske på en sådan måde, at det bl.a. bidrager til at skabe transparens i planlægningen og opgavefordelingen for pædagogerne jf. overenskomstens § 24 stk. 5.

Den pædagogiske kerneydelse i private- og puljeinstitutioner omfatter:

- 1) Gennemførelse af pædagogiske handlinger
- 2) planlægning af og refleksion over pædagogisk arbejde, samt
- 3) kommunikation om og udvikling af pædagogisk arbejde i og evt. på tværs af institutionerne.

Ad. 1 Gennemførelse af pædagogiske handlinger, handler om pædagogens arbejde med at indgå i relationer, samspil og handlinger i forhold til barnet/den unge, gruppen af børn/unge samt kollegaer, forældre og samarbejdspartnere. Opgaverne kan være: støtte barnets og den unges selvværdsfølelse, udvise anerkendende og rummende adfærd, skabe trygge rammer og god kontakt til barnet/den unge, støtte til og udfordringer af børne-/ungdomsgruppen, skabe rum for leg og udvikling, deltagelse i og instruktion til fælles lege og fælles sange og traditioner mv., skabe muligheder for børns kulturdeltagelse og –produktion, deltagelse i forældreaktiviteter og møder med eksterne samarbejdspartnere.

Ad. 2 Planlægning af og refleksion over pædagogisk arbejde handler om pædagogens deltagelse i planlægning og organisering af pædagogiske aktiviteter og samvær, hendes/hans gøren brug af pædagogiske teorier og metoder, skabelse af udfordrende læringsmiljøer, refleksion over gennemført praksis i fokus samt refleksion i forhold til fremtidige handlinger og aktiviteter. Opgaverne kan være: Udarbejdelse af planer og visioner, udarbejde observationer og evalueringer af praksis, deltagelse i pædagogiske møder og arbejdsgrupper, oplæg til møder med kolleger mv. målrettet institutionens pædagogiske læreplan og virksomhedsplan.

Ad. 3 Kommunikation og udvikling af pædagogisk arbejde handler om pædagogens observationer og refleksioner over pædagogisk udvikling, eksperimenter og forsøg i praksis samt dokumentation. Desuden omhandler det evaluering i relation til mål, fagets normer og traditioner samt i forhold til de samfundsmæssige udviklingstræk og kulturelle udfordringer. Opgaverne kan være: Udarbejdelse af forslag til årsplaner, pædagogiske læreplaner, børnemiljøvurderinger og evalueringer, definering af forsøgs- og udviklingsopgaver, udarbejdelse af dokumentationsmateriale, refleksioner over børns udviklinger og pædagogiske handlingsmønstre set i forhold til mål og planer samt i forhold til udviklingstræk i samfundet mv.

Disse opgaver er normalt integreret i det daglige arbejde. Hertil kan der være opgaver, der bedst løses udenfor den daglige normering på stuerne/afdelingerne, først og fremmest som mødedeltagelse, oplægsproduktion, underretninger/bekymringsbreve, referat- og rapportskrivning mv. Desuden kan der være tale om individuelle bearbejdninger og forberedelser til konsultationer med forældre eller møder med myndigheder, samarbejdspartnere mv.

Institutionen opgør sin arbejdstid efter årsnorm, jf. overenskomstens § 24 til udløbet af et kalenderår.

Den årlige arbejdstid udgør i alt 1924 timer og er sammensat af børnetimer inklusiv. alm. forberedelse, faste fælles arrangementer og møder samt ferie samt søgne- og helligdage.

Bilag 3

Ledelse

I en privat institution er det bestyrelsen, der har ansvaret for institutionens drift. Det betyder, at det er bestyrelsen, der er ansvarlig for, at institutionen lever op til formålet i dagtilbudsloven. Det er bestyrelsen, der har det økonomiske ansvar og det er bestyrelsen, der er arbejdsgiver og dermed har ledelsesretten.

Men det er ikke bestyrelsen, der står med ansvaret for den daglige drift. Lederen er ansvarlig for den daglige administrative og den overordnede pædagogiske ledelse af institutionen.

Der bør aftales en ansvars- og kompetencefordeling mellem bestyrelse og leder. Det skal være tydeligt, hvor ansvaret for løsningen af en opgave ligger.

Lederen er som udgangspunkt ansat uden højeste tjenestetid. Arbejdstiden for ledere forudsættes at udgøre 37 timer i gennemsnit om ugen. For deltidsansatte ledere gælder, at timer ud over den aftalte deltidsnorm noteres som merarbejde op til 37 timer.

Det er lederen, som er ansvarlig for tilrettelæggelse af sin arbejdstid fordelt mellem:

- Pædagogfaglig ledelse
- Administrativ ledelse
- Personaleledelse
- Strategisk ledelse

Merarbejde ud over 37 timer aftales med bestyrelsen efter nedenstående regler:

§ 1.

Til ledere for hvem der ikke gælder en højeste arbejdstid, kan der ydes godtgørelse for merarbejde efter reglerne i §§ 2 - 6.

§ 2.

Stk. 1.

Godtgørelsen kan kun ydes for tjenstligt merarbejde, som er af midlertidig karakter, og som er pålagt lederen efter særlig ordre eller ifølge en godkendt tjenstefordeling, eller i øvrigt på forhånd har været godkendt som en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de tjenstlige pligter, som er forbundet med stillingen.

Stk. 2.

Godtgørelsen kan endvidere kun ydes, hvis merarbejdet har været af større omfang, og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Stk. 3.

Godtgørelsen ydes kun for merarbejde, der har været af et sådant omfang, at den pågældende leders samlede arbejdsbyrde set over en længere periode væsentligt har oversteget den arbejdsbyrde, der påhviler lederen.

Stk. 4.

Til lederen der oppebærer tillæg, herunder rådighedstillæg, som godtgørelsen for overarbejde mv., kan godtgørelse kun ydes, hvis det samlede merarbejde væsentligt overstiger det overarbejde, der anses som godtgjort gennem det særlige tillæg.

§ 3.

For at godtgørelse kan ydes, skal lederen til sin foresatte afgive en indberetning om grundlaget for merarbejdet og dets omfang. Sådan indberetning afgives ved merarbejdets ophør, eller hvis merarbejdet strækker sig over længere tid, mindst hvert kvartal.

§ 4.

Den enkelte institutionsbestyrelse fastsætter, i hvilket omfang der skal ydes godtgørelse for merarbejde. Fastsættelsen sker på grundlag af en indstilling fra lederen.

§ 5.

Stk. 1.

Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af tjenestefrihed af samme varighed som det præsterede merarbejde med tillæg af 50 %.

Stk. 2.

Sådan tjenestefrihed bør normalt være tildelt lederen inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter normperiodens udløb.

§ 6.

Hvis tjenestefrihed ikke kan ydes, godtgøres merarbejdet med en timesats, der beregnes som 1/1924 af lederens løntrin inkl. eventuelle generelle og særlige tillæg (men ekskl. eventuelt rådighedstillæg) med tillæg af 50 %.

Forslag til tekst til en "Aftale om godtgørelse for merarbejde"

Det aftales, at leder (navn....) i perioden (den til den.....) kan arbejde ?? timer mere, og at timerne dokumenteres på følgende måde: (en beskrivelse af hvordan de ekstra timer skal fremgå, så de kan bruges som dokumentation overfor bestyrelsen).

Godtgørelsen ydes for tjenstligt merarbejde, der har været af et sådant omfang, at (navn...) samlede arbejdsbyrde set over en længere periode væsentligt har oversteget den arbejdsbyrde, der påhviler (navn...)

For den nævnte periode drejer det sig om arbejde i forbindelse med..... (her følger en beskrivelse af de opgaver, som forventes at udløse det aftalte merarbejde. Det er med til at give overblik over omfanget af opgaverne og de ressourcer det forventes, at der skal bruges for at løse opgaverne – til gavn både for leder og for bestyrelse)

Godtgørelsen for merarbejdet ydes på den måde, at (beskrivelse af timer til afvikling som tjenestefrihed, som udbetaling eller f.eks. som frihed)

(Vær opmærksom på bilagets bestemmelser i §§ 5 og 6 om tillæg af 50 %)

Det aftales, at bestyrelse og leder drøfter behovet for yderligere timer – enten efter udløbet af den aftalte periode eller udløbet af de aftalte timer til merarbejde.

Dato

Underskrift bestyrelse

Underskrift leder

Bilag 4

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

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

Rammebeskrivelse for udviklingspædagoger ved private og puljeinstitutioner

Der kan ved institutioner omfattet af nærværende overenskomst ansættes en udviklingspædagog. Vedkommende kan findes mellem allerede ansatte eller i forbindelse med et ledigt job.

En udviklingspædagog er organisatorisk indplaceret som pædagog med særlige funktionsbestemte opgaver, inden for nedenstående ramme og efter konkret aftale med institutionens ledelse.

Som beskrevet i § 16.a. kan nedenstående udviklingsopgaver fordeles mellem de ansatte pædagoger i stedet for ansættelse af en udviklingspædagog.

Udviklingsopgaverne vil typisk være indenfor områderne: Pædagogisk metodeudvikling, Udviklingstendenser på det pædagogiske område, Uddannelses- og videreuddannelsesstilbuddenes udvikling, Kompetenceudvikling, Introduktion og praktikvejledning af studerende og nye medarbejdere, videndeling og netværksaktiviteter.

Metodeudvikling:

- Følger med i den pædagogiske metodeudvikling, f.eks. læreplaner. Det vil sige at udviklingspædagogen holder sig ajour med udviklingen i det pædagogiske felt, herunder læser fagartikler, forskningsnyt, faglitteratur og holder sig orienteret på en række konkrete elektroniske hjemmesider (f.eks. DPU, pædagogik på KU og RUC, CVU'erne, laereplan.dk, BUPL, Accountor Institutionsservice A/S mv.).
- Deltager i relevante møder og evt. netværk omkring pædagogisk metodeudvikling.

Udviklingstendenser:

- Udviklingspædagogen følger med i de nye udviklingstendenser på det pædagogiske område og oversætter, hvorledes disse kan komme til at virke ind på det pædagogiske arbejde, hvilket er et krav i bachelorbekendtgørelsen.
- Desuden vejledes studerende om disse forhold relateret til den studerendes læringsmål.

Uddannelses- og videreuddannelsesstilbud:

- Udarbejder oversigter over kursus- og uddannelsesstilbud, ressourcekataloger mv.
- Rådgiver ledelse og medarbejdere om samme.

Kompetenceudvikling:

- Følger med i institutionens kompetenceudvikling og udarbejder forslag til nye initiativer.
- Løser opgaver delegeret af lederen om kompetenceudvikling i den enkelte institution. Det kan handle om individuel eller team-udvikling, og det kan handle om kollektiv udvikling, som f.eks. at arrangere et temamøde eller en kursusdag.
- Står til rådighed for sparring af kolleger/rådgivning om kursustilbud og forberedelse af MUS/PUS-samtaler.

Introduktion af studerende og nye medarbejdere

Løser opgaver delegeret af lederen om:

- introduktion af nye medarbejdere og nye studerende,
- Vejledning af studerende i praktik.

Videndeling og netværksaktivitet:

- Udviklingspædagogen holder oplæg på personalemøder og står for initiativer med henblik på videndeling.
- Løser opgaver delegeret af lederen i forhold til videndeling i den enkelte institution og eventuelt i forhold til videndeling på tværs af flere institutioner mv.

Udviklingspædagogen udformer forslag til og deltager i udvikling af den enkelte institution.

Bilag 5**Databeskyttelse**

Der er enighed mellem parterne om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med den til enhver tid gældende databeskyttelseslovgivning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen (GDPR) 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 1

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

§ 1. Område

Dette protokollat omfatter studerende i perioder, hvor de under uddannelse til pædagog deltager i den lønnede praktik, jf. lov nr. 315 af 19. april 2006 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog, hvis de pædagogstuderende ansættes i institutioner, der er omfattet af overenskomsten.

§ 2. Løn

Stk. 1.

Der udbetales til den studerende en løn, som udgør:

	Løn 1. april 2022 (31/3 2000-niveau)	Løn 1. april 2025 (31/3 2000-niveau)
1. praktikperiode	8.231,00 kr.	8.495 kr.
2. praktikperiode	8.489,00 kr.	8.753 kr.

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikuddannelsens særlige beliggenhed (fx i aften- og natperioden).

Hvor den studerende efter ansøgning har opnået dispensation til nedsættelse af timetallet i praktikperioden, kan den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fastsættes til et lavere timetal end anført i § 4 stk. 1. Lønnen er den sædvanlige løn uden reduktion.

Bemærkning:

Ovenstående vedrører alene dispensation, som er givet i henhold til § 8 stk. 8 i Bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

Stk. 2.

Lønnen procentreguleres som anført i overenskomstens § 14.

Stk. 3.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4.

Påbegyndes praktikuddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

Løn pr. md. x (antal kalenderdage, der vedr. praktikudd.

i den aktuelle kalendermåned)

antal kalenderdage i den aktuelle måned

Stk. 5.

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage, der afholdes i praktikperioden.

Stk. 6.

Der reduceres ikke i lønnen på grund af teoriindkald i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 4.

§ 3. Ansættelsesbevis

Der udstedes et ansættelsesbevis til praktikanten jf. overenskomstens § 4.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

Der skal således arbejdes flere timer pr. uge i perioder med teoriindkald for, at den gennemsnitlige arbejdstid skal kunne opfyldes.

Stk. 2.

Under en praktikperiode på 6 måneder skal der således præsteres i alt 780 arbejdstimer inklusive timer grundet sygdom, ferie og frihed på søgnehelligdage.

Stk. 3.

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at der tids- og indholdsmæssigt er mulighed for systematisk erfaringsopsamling og refleksion, der sikrer samspillet mellem praktikinstitutionens virksomhedsplan, uddannelsesplan og praktikantens praktikdokument – herunder lærings-målene.

Herunder skal den studerende sikres kontinuerlig og planlagt vejledning som en del af en studerendes tjenestetid.

Den studerende skal sikres vejledning af fagligt kvalificeret personale i praktikinstitutionen.

Vilkårene for den studerende skal være som for det øvrige personale, når disse deltager i opkvalificerende og relevant kursusvirksomhed i forhold til arbejdstid, transportgodtgørelse og lignende.

I øvrigt skal der ved planlægning af den studerendes arbejdstid tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse samt uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i 2 ugers teoriindkald i praktikperioden.

Stk. 4.

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler om normperiode, tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for de studerende.

Stk. 5.

Sygedage, feriedage og frihed på søgnehelligdage medregnes med den skemalagte arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer.

Stk. 6.

Ved praktikantens deltagelse i koloniophold og weekend ophold medregnes 7,4 timer pr. dag.

Der ydes ulempetillæg for deltagelse i koloniophold, jf. overenskomstens § 24.

§ 5. Overarbejde

Overarbejde bør så vidt muligt undgås, og bør løbende afvikles indenfor normperioden, jf. overenskomstens § 25.

Der ydes for overarbejde samme afspadsring/betaling som til en deltidsansat pædagog på begyndelsesløn.

Såfremt det ikke er muligt at afspadsere timerne, betales disse som henholdsvis overarbejdstimer for en pædagog på begyndelsesløn.

§ 6. Ferie

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold overenskomstens § 5.

§ 7. Sygdom og barns 1. & 2. sygedag

Overenskomstens regler vedrørende løn under sygdom og barns 1. & 2. sygedag finder tilsvarende anvendelse for studerende.

§ 8. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager

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 årsager i henhold til overenskomstens § 8, stk. 4 og 5, § 9, stk. 2 og 3 samt §§ 10 – 12.

§ 9. Øvrige ansættelsesvilkår

For studerende gælder i øvrigt følgende bestemmelser i overenskomsten:

§ 13. Dækning af udgifter

§ 24 stk. 8. Arbejdstidstillægget ydes uafhængigt af beskæftigelsesgrad

§§ 25-27. Tillidsrepræsentanter, sikkerhedsorganisation og ledelse og samarbejde

§ 32. Forhandlingstvister

§ 10. Opsigelse

Stk. 1.

Studerende kan inden for de første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel. I resten af praktiktiden kan de opsiges med en måneds varsel til udgangen af en måned. Den studerende kan opsiges sit praktikforhold med samme varsler.

Stk. 2.

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

Protokollat 2**Kollektiv ledelse i privatinstitutioner som drives i henhold til Dagtilbudsloven, og hvor kommunen godkender institutioner oprettet med kollektiv ledelse.**

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 mellem BUPL og Accountor Institutionsservice A/S og som har opnået dispensation for overenskomstens § 15 hos Accountor Institutionsservice A/S og BUPL

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

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 3**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 og pædagoger.

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.

§ 5.

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

§ 6.

Der kan til enhver tid maksimalt være opsparet 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 opsparet 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 det 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.

Opsparet dage jf. aftalens § 4 (6. ferieuge) godtgøres jf. § 5.a. stk. 6. Opsparet over- / merarbejde godtgøres jf. § 25, stk. 13.

§ 10 Aftalen har virkning fra 1. april 2025.



Overenskomst mellem Accountor Institutionsservice A/S og
BUPL (Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund)
for pædagogisk personale ansat ved privat- og puljeinstitutioner
der drives i henhold til Dagtilbudsloven

1. april 2024 til 31. marts 2026