

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 01 - Nye grundlønstillæg for pædagoger (Trepartsmidler)

Protokollat 02 – Lønninger, tillæg og pension

Protokollat 03 – Frit valg mellem løn og pension

Protokollat 04 – Pædagogfaglig Specialist

Protokollat 05 – Barsel og adoption

Protokollat 06 – Opsparing af frihed

Protokollat 07 - Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Protokollat 08 – Pædagogstuderende og graviditet

Protokollat 09 – Natarbejde, herunder gravides natarbejde

Protokollat 10 – Kontrolforanstaltninger

Protokollat 11 – Tillidsrepræsentanter

Protokollat 12 - Overenskomstprojekt om tillidsrepræsentanter

Protokollat 13 - Kompetenceudvikling

Protokollat 14 – Redaktionelle ændringer

- Forliget er indgået under forudsætning af den samlede ramme for henholdsvis forliget med Forhandlingsfællesskabet og BUPL's eget forlig med KL.
- Hvor intet andet er nævnt, træder ændringerne i kraft pr. den 1. april 2024.
- Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.
- I forbindelse med redigeringen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed.
- Der tages forbehold for resultatets godkendelse i kompetente forsamlinger. Godkendelse af overenskomstresultatet vil foreligge hurtigst muligt.

Den 22. april 2024

For Forhandlingsfællesskabet Private Institutioner

For BUPL

*Daginstitutionernes
Landsorganisation
Therese Wulselw*

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 01 - Nye grundlønstillæg for pædagoger (Trepartsmidler)

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

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

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

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

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

Aftaleparterne noterer sig, at den nuværende aldersgrænse for pædagoger på 58 år sikrer de ansatte 10 år med seniordage inden folkepensionsalderen, da folkepensionsalderen for nuværende 58-årige er 68 år. Aftaleparterne er enige om, at aftalen sikrer, at medarbejderne, der i dag har en 58-års ordning for seniordage, fortsat har 10 år med seniordage inden folkepensionsalderen, samt at eventuelle øvrige trin i seniordagsaftalerne reguleres tilsvarende, så fremtidige årgange opnår samme antal år på de enkelte trin som i dag.

Med denne aftale gælder, at:

- Da folkepensionsalderen forhøjes med ét år i 2035, kræver en fastholdelse af en 10-årig periode med seniordage, at ordningen reguleres i 2025, så aldersgrænsen for seniordage hæves med ét år. Der aftales dog en indfasning, så ordningerne første gang reguleres i 2026.
- Når Folketinget fremover træffer beslutninger om regulering af folkepensionsalderen med virkning fra 2040 og frem, indebærer det, at aldersgrænserne for seniordage reguleres tilsvarende 10 år forinden, det vil sige i 2030 i forbindelse med beslutningen i 2025 om regulering af folkepensionsalderen i 2040.

For ledere gælder:

Trepartsmidlerne udmøntes for ledere som en forhøjelse af pensionsprocenten med 1,2 % fra 17,04 % til 18,24 %. Herudover ydes til ledere jf. § 15 der er ansat senest 1. oktober 2024 én gang et pensionsgivende tillæg på 895 kr. (31 / 3 2000-niveau)

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

I forbindelse med forhandlingerne om OK24 og herunder udmøntning af de afledte effekter af trepartsaftalen 2023 har BUPL og Forhandlingsfællesskabet Private Institutioner drøftet følgende:

- Overenskomsten indgås med en forventning om, at kommunerne, som fastsat i lovgivningen mv., i løbet af 2024 justerer driftstilskuddet til de private institutioner, således at midlerne fra trepartsforhandlingerne udmøntes i 2024 som et forøget driftstilskud.
- BUPL vil i den forbindelse både lokalt og centralt være opmærksom på at følge pengene og indgå i dialog med kommunerne bl.a. om udmøntning af driftstilskud til private institutioner.
- BUPL og Forhandlingsfællesskabet Private Institutioner har aftalt, at i tilfælde af at den forventede udmøntning skulle udeblive, vil man i samarbejde og hver for sig arbejde for, at relevante kontakter og kanaler aktiveres og bearbejdes.

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 02 – Lønninger, tillæg og pension

1. Generelle forhøjelser

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

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

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

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

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

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

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

Pædagoger jf. § 16.

Frit valg mellem løn og pension

Med virkning fra 1. april 2025 kan pædagoger vælge mellem løn og pension for 1,2 % af sin bruttoløn.

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

Pædagogisk diplomuddannelse

Med virkning fra 1. april 2025 hæves tillægget for pædagogisk diplomuddannelse fra 6.400 kr. (31.03.00-niveau) til 10.500 kr. (31.03.00-niveau) jf. § 16 stk. 5. 3. afsnit.

Pædagoger, jf. stk. 1, og pædagogfaglige specialister, jf. § 17, der

- har gennemført en pædagogisk diplomuddannelse eller anden tilsvarende pædagogisk videreuddannelse
 - ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 10.500 kr. (31.03.2000-niveau)
- har gennemført ét eller flere moduler af en pædagogisk diplomuddannelse eller anden tilsvarende pædagogisk videreuddannelse
 - ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 1.500 (31.03.2000-niveau) pr. gennemført modul.

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Tillæg for erfaring

Efter 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes et tillæg på 2500 kr. (31.03.00-niveau). Ændringen træder i kraft den 1. april 2025. Indplacering sker således, at alle centralt og lokalt aftalte trin/tillæg bevares.

Pension

Pensionen hæves med 0,58 % til i alt 15 % pr. den 1. april 2025 jf. § 21 stk. 1.

Pædagogstuderende i lønnet praktik jf. protokollat 1

Lønnen hæves med yderligere 400 kr. pr. måned (31/3 2000 niveau) udover de generelle lønforbedringer.

Lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2025.

Ledere jf. § 15

Mindstelønstillægget for ledere reguleres på følgende måde:

0 – 9 ansatte indplaceres på løntrin 41 + 10.000 kr. forhøjes med 4000 kr.

0-10 ansatte indplaceres på løntrin 42 + 10.000 kr. forhøjes med 2000 kr.

20 + ansatte indplaceres på løntrin 44. + 10.000 kr.

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

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

Frit valg mellem løn og pension

Med virkning fra 1. april 2025 kan ledere vælge mellem løn og pension for 1,2 % af sin bruttoløn.

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

Arbejdstidstillægget jf. § 24 stk. 3

Tillægget for arbejde på forskudte tidspunkter, lørdag og weekend, omlagt og delt tjeneste samt tilfældigt, ikke beordret / planlagt overarbejde hæves fra 2.200 kr. til 2.400 kr.

Tillægget er et årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau. Tillægget ydes uafhængigt af beskæftigelsesgraden.

Forbedringen træder i kraft den 1. april 2025.

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 03 Fritvalg tillæg med valg mellem løn og pension

Ny § 18

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

Stk. 1.

Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes bruttolønnen for ledere jf. § 15, pædagoger jf. § 16 samt pædagogfaglige specialister jf. 17 med et frit valgs tillæg på 1,2 procentpoint. Tillægget kan udbetales som løn eller indsættes på pensionskontoen.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Udbetales beløbet som løn gælder følgende:

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

Tekst på 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.

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 04 – Pædagogfaglig specialist

Den nuværende § 16, stk. 2 og bilag 4 erstattes med en ny § 17.(overenskomsten konsekvensrettes):

Lønninger til pædagogfaglige specialister

Med virkning fra 1. april 2025 kan pædagoger jf. § 16 ansættes som »pædagogfaglig specialist«. Stillingerne kan oprettes for allerede ansatte eller ved nyansættelser.

Pædagogfaglige specialister har det pædagogiske arbejde med institutionens børn som hovedfunktion. Ansættelsen adskiller sig dog væsentligt fra stillingen som pædagog ved, at den pædagogfaglige specialist varetager særlige opgaver, særlige funktioner og/eller løfter et særligt ansvar i hele, eller den overvejende del af, stillingen. Stillingen er uden ledelsesansvar.

Indhold, kompetencer og ansvar i den konkrete stilling fastsættes med udgangspunkt i institutionens aktuelle behov, der løbende kan justeres og opdateres.

Stillingen som pædagogfaglig specialist forudsætter særlige kompetencer som fx. en relevant efter-/videreuddannelse, særlig erfaring eller særlig faglig viden/kundskab.

Aflønning:

Pædagogfaglige specialister aflønnes efter løntrin 34 + 12.900, 36 + 12.900, 38 + 12.900 kr.

Tillægget er angivet som årligt pensionsgivende tillæg (31.03.2000-niveau). Oprykning til højere løntrin sker efter to års beskæftigelse som pædagogfaglig specialist. Indplacering på grundlønnen sker således, at alle centralt og lokalt aftalte trin / tillæg bevares.

Udover aflønningen som aftalt i en stilling som pædagogfaglig specialist gælder de øvrige bestemmelser i § 16 også for pædagogfaglige specialister.

Allerede ansatte, som overgår til en stilling som pædagogfaglig specialist, indplaceres på nærmeste højere løntrin.

Bemærkning:

Eksempler på opgaver der kan varetages af pædagogfaglige specialister:

- Ansvar og opgaver som faglig vidensperson i institutionens praksisfællesskab
- Ansvar og opgaver med særlige udviklings- og læringsfunktioner
- Ansvar og opgaver for udvikling af et konkret fagligt felt, område eller indsats
- Videndeling og vejledning institutionens personale indenfor specifikke faglige områder
- Ansvar for at fremme en helhedspræget tænkning, hvor samarbejde, tværfaglighed og respekt for faglighed er udgangspunktet
- Ansvar for at fremme en relations- og ressourceorienteret tænkning med henblik på en øget rummelighed og inklusion

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Parterne er enige om at udarbejde informationsmateriale til brug i institutionerne.

Derudover udarbejde en administrativ instruks.

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 05 - Barsel og adoption

Udvidelse af lønret til far / medmor under forældreorloven

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

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

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

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

Forbedret lønret til flerbørnsforældre og soloforældre

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

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

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

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

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

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

Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov

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

”Ved forlænget orlov udstrækkes den pension, som den ansatte har ret til i medfør af henholdsvis § 8 stk. 11 og § 9 stk. 8.”

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 06 - Opsparing af frihed

Nedenstående beskrives i et nyt bilag 4, som erstatter det nuværende. Derudover henvises til muligheden for opsparing af frihed i §§ 5a ny stk. 5 og 24 stk. 13. Øvrige stk. konsekvensrettes

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

§ 1

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

§ 2

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

Undtaget fra aftalen er elever og studerende i lønnet praktik.

§ 3

Overarbejde skal så vidt muligt undgås og bør løbende afvikles indenfor normperioden. Hvis arbejdstidsopgørelsen ved normperiodens udløb 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 % jf. § 24 Arbejdstid.

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

§ 4

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

§ 5

Den ansatte skal give meddelelse om opsparing inden 1. oktober. (vi ændrer den skriftlige anmodning om udbetaling af 6. ferieuge fra 1. december til 1. oktober i § 5.a. Det vil fremme en oplevelse af konsekvens.)

§ 6

Der kan til enhver tid maksimalt være opsparret frihed til 15 dage.

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

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

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

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 i sammenhæng fastlægges ved aftale mellem leder og den ansatte. Afholdelse sker i overensstemmelse med den ansattes ønske, i det omfang der er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal anmode om afholdelse så tidligt som muligt.

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

§ 7

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

§ 8

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

§ 9

Hvis der ved den ansattes fratreden henstår opsparet frihed, godtgøres denne kontant på fratredelsestidspunktet. Opsparet dage jf. aftalens § 4 (6. ferieuge) godtgøres jf. § 5.a. stk. 6. Opsparet over- / merarbejde godtgøres jf. § 24 stk. 11.

§ 10

Aftalen har virkning fra 1. april 2025.

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 07 - Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

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

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

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

§ 5.a. stk. 1. ændres til "1,48 %"

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 08 – Pædagogstuderende og graviditet

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

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

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

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 09 – Natarbejde, herunder gravides natarbejde

Parterne har drøftet omfanget af natarbejde og potentielt natarbejde i private institutioner, og er enige om, at der p.t. ikke er udfordringer med natarbejde i forhandlingsfællesskabets nuværende institutioner.

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

I § 26 stk. 5 indsættes følgende:

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

Evt. som bemærkning

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

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 10 – Kontrolforanstaltninger

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

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

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

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 11 - Tillidsrepræsentanter

§ 25, stk. 1 og 2 om tillidsrepræsentanter ændres som følger

Stk. 1

Ved institutioner, der har 5 eller flere fastansatte efter denne overenskomst, er der ret til at vælge en tillidsrepræsentant.

Hvis ikke andet aftales, gælder valget for en 2-årig periode.

Stk. 2.

Ved institutioner med 4 eller færre fastansatte efter denne overenskomst, kan der vælges en tillidsrepræsentant, når begge parter ønsker det.

Bemærkning:

Ansatte med ledelsesfunktioner kan ikke varetage tillidsrepræsentanthverv, men har stemmeret ved valget.

Fastansatte omfatter fuldtids- og deltidsansatte, uanset beskæftigelsesgraden.

Ændringen træder i kraft 1. april 2024

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 12 - Overenskomstprojekt om tillidsrepræsentanter

I overenskomstperioden 2024 – 2026 gennemfører parterne et projekt med henblik på at afdække og afhjælpe årsager til den signifikant lavere TR-dækning på de private daginstitutioner. Der er 123 daginstitutioner, hvoraf det via løndata konstateres, at der er valgt TR i 24. Dækningen vurderes som lav. Parterne er enige om, at hver organisation iværksætter processer, der skal afdække årsager, og indsatser, der kan understøtte en øget TR-dækning i de daginstitutioner, som er tilknyttet organisationen.

Det er parternes fælles overbevisning, at TR-dækning og et stærkt samarbejde mellem leder og TR, er en styrke for samarbejdet på arbejdspladsen herunder i forhold til en fælles forståelse for overenskomsten og rammen for det gode arbejdsmiljø.

Formålet med projektet er således at

- kvalificere viden om antallet af TR i de overenskomstmfattede daginstitutioner
- afsøge hvilke indsatser og materialer der kan understøtte en øget TR-dækning
- øge TR-dækningen i de omfattede daginstitutioner.

Eksempel på indsats til inspiration:

Spørgeskema

Antal medarbejdere på institutionen

- Er der valgt en TR?

Hvis nej:

- Har det været drøftet og kender man årsagen?
- Hvad kunne motivere til at stille op?
- Hvilken viden eller redskaber mangler?

Hvis ja:

- Hvad har været motiverende for at stille op?
- Hvilke overvejelser kan gives videre til andre?
- Fordele/ styrker? Ulemper/ svagheder?

Afdækning af teser, kvalitative opfølgninger:

- Er der myter som begrænser tilslutningen til TR hvervet?

BUPL undersøger hvilke data og øvrig information, der måtte være relevante for OK24-projektet, og som måtte være indhentet i forhold til BUPL's projekt "Styrket udvikling af tillidsvalgte".

BUPL kommer med forslag til spørgsmål, som kunne stilles af organisationerne.

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 13 - Kompetenceudvikling

Til § 28

Nuværende stk. 1 og 2, erstattes af nedenstående tekst:

Stk. 1. Institutionen har en interesse i og pligt til at sikre, at personalets kompetencer vedligeholdes og udbygges løbende igennem faglig efter- og videreuddannelse. Heri indgår f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante, og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Stk. 2. Den enkelte institutions personalepolitik skal forholde sig overordnet til personalets kompetenceudvikling. Den konkrete kompetenceudvikling tilrettelægges jf. nedenstående bestemmelser.

OK24

Forlig indgået 22. april 2024 mellem

Forhandlingsfællesskabet Private institutioner (FOBU, Børneringen, DLO og SPIA) og

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

Protokollat 14 – Redaktionelle ændringer

Obs på beskrivelse af hvorvidt tillæg er reduceret i forhold til beskæftigelsesgrad

Husk at ejerledere ikke er omfattet af overenskomsten.

”En tredjedel af pensionsbidraget betegnes som medarbejderens »eget bidrag«, og to tredjedele betegnes som »arbejdsgivers bidrag«. Hele pensionsbeløbet betales og indbetales af arbejdsgiveren.”