



Løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk personale ved frie grundskoler

BUPL og Skoleforeningerne
ved Frie Grundskoler

OK 15-18

Aftale – Håndbog OK 2015 – 2018

for det pædagogiske personale ved frie grundskoler.

Aftale mellem **BUPL** og **Aftaleenheden ved frie grundskoler** om

løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk personale ansat ved:

- Danmarks Privatskoleforening,
- Dansk Friskoleforening,
- Lilleskolerne,
- Foreningen af Kristne Friskoler,
- Private Gymnasier og Studenterkurser og
- Foreningen af Tyske Mindretalsskoler (DSSV)

Tilrettelæggelse og redaktion:

BUPL, Søren Thorning Andersen

Danmarks Privatskoleforening, Søren Lodahl, Nicolas No Laursen

Omslag: Jeanne Olsen

FORORD

Hermed foreligger ”Aftale mellem BUPL og Skoleforeningerne ved Frie Grundskoler om løn- og ansættelsesvilkår for det pædagogiske personale for 2015-2018” – eller i daglig tale: **OK-2015 for pædagogerne**.

Skolerne og det pædagogiske personale vil opleve, at der er foretaget en del ændringer af mindre og større karakter, og det vil nok være en god idé at kigge lidt nærmere på flere af paragrafferne. Hvilke, der kan have den største interesse eller nødvendighed at nærlæse, vil både BUPL og skoleforeningerne på forskellig vis informere om.

Parterne har *den* samme opfattelse, at et samarbejde på alle niveauer er det bedste udgangspunkt for arbejdet på skolerne. Det har så at sige været ”ånden” i forhandlingerne. Og vi tror på, at denne aftale også ”ude” på skolerne bedst vil kunne udvikles i et samarbejde mellem de lokale parter.

Vi håber, at ”værktøjet” – **OK15** – vil medvirke til, at det pædagogiske arbejde vil kunne tilrettelægges således, at det pædagogiske arbejde på de frie grundskoler fortsat vil kunne udvikles kvalitativt i forhold til kunderne: vores børn!

Spørgsmål og kommentarer er – som altid – velkomne.

Med venlig hilsen

BUPL og Skoleforeningerne.

Indholdsfortegnelse

§:	Emne:	Side:
1	Aftalens område	6
2	Ansættelse af månedslønnede	6
3	Ansættelse af timelønnede	7
4	Ferie	8
5	Sygdom	8
6	Barsel	8
7	Tjenestefrihed, herunder barns 1. og 2. sygedag	8
8	Socialt kapitel	9
9	Seniorordning	10
10	Oprettelse af stillinger som afdelingsleder	10
11	Løn afdelingsledere	11
12	Løn pædagogisk personale	12
13	Løn til timelønnede	13
14	Særlige regler (lukkede grupper)	13
15	Pension	14
16	Særlige løntillæg	16
17	Lønanciennitet generelle bestemmelser	17
18	Kerneopgaver i det pædagogiske arbejde	19
19	Beregning af arbejdstiden	20
20	Opgørelse af arbejdstiden	22
21	Rejsetid	23
22	Andre bestemmelser	24
23	Brudt ansættelse	25
24	Opsigelse	26
25	Aftale om tillidsrepræsentanter	29
Bilag:		
1	Pædagogstuderende i praktik	32
2	Kompetenceudvikling	35
3	Medarbejdere under 18 år	36
4	Forhandlingsaftale	37
5	Forhandlingsaftale med Dansk Friskoleforening	41
6	Aftaleudkast om lokalafale, hvor der ikke er valgt BUPL-TR	44
7	Tilslutning til aftalen	45
8	Skema til overenskomstindgåelse med Dansk friskoleforening	46
9	Skema til overenskomstindgåelse med øvrige skoleforleininger	47
10	Forligsnævnsaftale	48
11	Liste over henvisninger til gældende centrale aftaler	50
12	Ansættelsesbrev	51
13	Aftale vedrørende løntillæg til ledere	55
14	Liste over pædagogiske uddannelser	56
15	Hvornår træder hvad i kraft	57
16	Adresser	59
	Index	60

§1. Aftalens område

Stk. 1. Denne aftale omfatter det pædagogiske personale, forstået som både afdelingsledere, pædagoguddannede og ikke-pædagoguddannede, ansat ved frie grundskoler tilsluttet denne aftale.

Stk. 2. Medarbejdere benævnes i det følgende som "det pædagogiske personale", hvor bestemmelsen gælder både afdelingsledere, pædagoguddannede og ikke-pædagoguddannede.

Stk. 3. Det pædagogiske personale er omfattet af overenskomsten, såfremt de ansættes til varetagelse af følgende arbejdsopgaver, og iht. § 1 stk. 4 og 5:

1. Pædagogisk arbejde i skolefritidsordningen.
2. Pædagogiske arbejdsopgaver i skolen.
3. Pædagogiske arbejdsopgaver i dagtilbud og heltidsskolefritidsordninger.
4. Pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner overfor elever og børn.
5. Pædagogiske arbejdsopgaver, som ikke er undervisning.
6. Ledelse af pædagogiske opgaver ved skolen.
7. Støtte til fremme af sproglig udvikling for tosprogede børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegang.
8. Opgaver ifb. med studerendes praktikforløb (jf. bilag 1).

Stk. 4. Skoler medlem af Dansk Friskoleforening kan tiltræde denne aftale ved at acceptere de i aftalen beskrevne bestemmelser og bilag, se "tilslutning til aftalen", bilag 8.

Stk. 5. Skoler medlem af de øvrige skoleforeninger kan ved fuldmagt tiltræde aftalen iht. den tiltrædelsesoverenskomst, der er indgået mellem BUPL og Aftaleenheden, se "tilslutning til aftalen" bilag 7.

§ 2. Ansættelse af månedslønnede

Stk. 1. Kapitlet omfatter ansatte, som uanset timetal er ansat til mere end tre måneders beskæftigelse, jf. dog §3 stk. 2.

Stk. 2. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres ved ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse ske i følgende tilfælde:

- vikariater for ansatte med hel eller delvis tjenestefri i et bestemt tidsrum (barselsorlov, uddannelsesorlov eller lignende)
- vikariater ved sygdom
- varetagelse af en begivenhedsbestemt arbejdsopgave af afgrænset varighed

Stk. 3. Tidsbegrænset ansættelse kan aftales op til 1 år, når ansættelsen aftales som en del af den ansattes planer om (videre)uddannelse. Disse planer beskrives i den pågældendes ansættelsesbrev.

Stk. 4. Ved tidsbegrænset ansættelse forstås en ansættelse, hvor datoen for ansættelsens ophør fastsættes på ansættelsestidspunktet. Ansættelse finder normalt sted uden tidsbegrænsning.

Stk. 5. Den usikkerhed, der altid vil være om, hvor mange børn, der vil blive tilmeldt afdelingen, kan ikke i sig selv begrunde en tidsbegrænset ansættelse.

Stk. 6. Ved annoncering skal det som minimum oplyses, at ansættelse sker efter denne aftales bestemmelser. Dette kan opfyldes ved som minimum i stillingsopslaget at skrive: "Ansættelse sker i henhold til vilkår aftalt mellem BUPL og frie grundskoler".

Hvis stillingsopslaget er en kort rubrik, og der er henvist til en internetadresse, skal overenskomsthenvvisningen alene fremgå af det fulde stillingsopslag.

Stk. 7. Den ansatte modtager så vidt muligt før tiltrædelse et ansættelsesbrev, jf. bilag 12.

Bemærkning:

Ansatte, hvis ansættelsesforhold har en varighed på 1 måned og derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer og derover, skal have ansættelsesbrev. Dette gælder også timelønnede.

Stk. 8. Funktionærlovens § 8 om efterindtægt gælder.

§ 3. Ansættelse af timelønnede

Stk. 1. Ansatte, der ansættes som vikarer under ferie, sygdom og lignende eller til anden midlertidig beskæftigelse på en varighed af 3 måneder eller derunder, er timelønnet ansat.

Stk. 2. Hvor særlige forhold gør sig gældende, kan ansættelsen som timelønnet ske over en længere periode end tre måneder, dog må den samlede timelønsansættelse ikke overstige 180 timer årligt.

Stk. 3. For timelønnet pædagogisk personale kan ansættelsesforholdet ophæves fra dag til dag. Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

Stk. 4. Med hensyn til bestemmelser om arbejdstid, overtidsbetaling, forskudttids- og weekendgodtgørelse, samt befordring og timedagpenge, gælder samme regler som for månedslønnede.

§ 4. Ferie

Stk. 1. Pædagogisk personale er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om ferie. Se Cirkulære om ferieaftalen på www.retsinfo.dk.

Bemærkning: Statens Ferieaftale foreskriver, at hovedferie, der udgør 3 uger, skal varsles til afvikling med mindst 3 måneder. Den ansatte har ret til, at hovedferien placeres i perioden 1. maj til 30. september. Restferie skal varsles til afvikling med mindst 1 måned. Dette giver bl.a. mulighed for, at skolen planlægger ferien på samme måde som for lærere og børnehaveklasseledere.

§ 5. Sygdom

Stk. 1. Månedslønnede får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. De i Funktionærloven gældende regler om løn under fravær på grund af sygdom og afskedigelse som følge af sygdom gælder. Funktionærlovens § 5 stk. 2 (120 dages reglen) er ikke gældende.

Stk. 2. Timelønnede ansatte er ikke berettiget til løn under sygdom.

§ 6. Barsel, adoption og omsorgsdage

Stk. 1. De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om fravær fra tjenesten på grund af barsel, adoption og omsorgsdage.

§ 7. Tjenestefrihed, herunder barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1. Der kan gives pædagogisk personale adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

Stk. 2. Ansatte er omfattet af statens Cirkulære om Tjenestefrihed af familiemæssige årsager (Personalestyrelsens cirkulære af 10. juni 2008).

Stk. 3. Der optjenes løn-, jubilæums- og opsigelsesanciennitet under orlov i henhold til Ligebehandlings- og dagpengeloven.

Stk. 4. Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkorting til pasning af et sygt barn på dettes 1. og 2.

sygedag, hvis:

- barnet er mindreårigt (dvs. under 18 år, jf. myndighedslovens § 1) og hjemmeværende
- hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- forholdene på arbejdspladsen tillader det.

Stk. 5. Bestemmelsen i stk. 4 indebærer, at der under tjenestefrihed på barnets 1. og 2. sygedag ikke afkortes i skalatrinslønnen. Den, der får fri til at passe et sygt barn, får derimod ikke eventuelle tillægsydelse (f.eks. tillæg for delt tjeneste).

Alderskravet skal ses i sammenhæng med kravet om, at tjenestefriheden er nødvendig som følge af hensynet til barnets forhold.

Stk. 6. Fraværet noteres særskilt på de lister, der føres over de ansattes sygefravær.

Stk. 7. Adgangen til fravær for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

Stk. 8. Funktionærlovens bestemmelser vedrørende indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder.

§ 8. Socialt kapitel

Stk. 1. Med henblik på at fastholde personer med nedsat arbejdsevne samt integrere personer udenfor arbejdsmarkedet kan skoler tilknyttet denne aftale anvende de til enhver tid gældende bestemmelser på området.

Stk. 2. Når Regionen/kommunen, jobcentret eller anden offentlig myndighed har givet tilbud om job efter reglerne i det sociale kapitel, skal der udfærdiges et ansættelsesbrev. Dette kan sammen med teksten i arbejdstilbuddet sendes til:

BUPL

Blegdamsvej 124

2100 København Ø, eller

E-mail: bupl-loa@bupl.dk

og vedkommende skoleforening.

Stk. 3. Aftalen omfatter eksisterende ordninger samt ordninger, der i overenskomstperioden måtte blive aftalt, herunder aftalebaserede job på særlige vilkår, arbejdsprøvning, revalidering, fleksjob, skånejob mv.

Stk. 4. Ansatte efter stk. 3 kan bevare tilknytning til tidligere pensionskasse.

§ 9. Seniorordning

Stk. 1. Ansatte i henhold til denne overenskomst har fem seniorfridage pr. år fra det kalenderår, hvor den ansatte fylder 58 år. Den ansatte skal så tidligt som muligt varsle, hvornår vedkommende ønsker at afholde sine seniordage, og arbejdsgiveren skal imødekomme tidspunktet, bortset fra de særlige tilfælde, hvor fraværet vil være uforeneligt med arbejdet.

Stk. 2. Ikke afholdte seniorfridage kan ikke overføres til kommende år, medmindre den ansatte har været forhindret i afholdelse af seniorfridage som følge af forhold pålagt den ansatte af skolen.

§ 10. Oprettelse af stillinger som afdelingsleder

Stk. 1. Ved skoler med skolefritidsordning, børnehave eller lignende, og et børnetal på 30 eller flere i alt, jf. § 11. stk. 1. og stk. 2., skal der oprettes en stilling som daglig leder med stillingsbetegnelsen: afdelingsleder, jf. dog stk. 3 og 4.

Stk. 2. Den enkelte skole kan beslutte at oprette funktioner som gruppeleder og stedfortræder. Gruppeleder er benævnelsen for en mellemliderfunktion.

Stk. 3. Såfremt der på nyoprettede afdelinger alene er ansat 1 medarbejder, aflønnes denne i henhold til § 12 stk. 5.

Stk. 4. I forbindelse med ansættelse af pædagogisk medarbejder nr. 2, jf. stk. 3, skal skolen beslutte, hvilken ledelsesstruktur der fremover skal være gældende. Såfremt skolen beslutter en ledelsesstruktur med afdelingsleder, bevarer den først ansatte sin aflønning som en personlig ordning, med mindre vedkommende ansættes som afdelingsleder.

Bemærkning:

Ledelsesstrukturen kan iht. ovenstående se således ud:

Skolelederen er den øverste ansvarlige, og ledelsesstrukturen kan omfatte:

Enten:

Afdelingsleder

Eventuelt stedfortræder

Eventuelt gruppeleder

Øvrigt pædagogisk personale

Eller

Pædagogisk personale med kollektiv ledelse eller

Alene-pædagog

§ 11. Løn til afdelingsleder

Stk. 1. Som grundlag for aflønning af stillinger som afdelingsleder opgøres antallet af tilskudsudløsende børn pr. 5. september.

Stk. 2. Antallet af tilskudsudløsende børn danner grundlag for aflønningen pr. 1. august samme år. For børn optaget iht. dagtilbudsloven tæller børnehavebørn dobbelt og vuggestuebørn firedobbelt.

Stk. 3. Følgende aflønning er gældende:

Børnetal	Lønforløb
----------	-----------

0 – 30	39, 41
--------	--------

31 – 150	39, 41, 43
----------	------------

151 –	47
-------	----

Pr. 1. januar 2016 gælder følgende lønforløb:

Børnetal	Lønforløb
----------	-----------

0 – 30	40, 42
--------	--------

31 – 150	40, 42, 44
----------	------------

151 –	48
-------	----

Oprykning til nyt skalatrin sker efter 4 års lønanciennitet.

Stk. 4. Hvis ændring af børnetallet pr. 5. september medfører et højere interval, medfører det oprykning til højere skalatrin pr. 1. august samme år. Nedrykning til lavere skalatrinsforløb som følge af ændret børnetal gennemføres ved ledighed i stillingen.

Stk. 5. Modtager afdelingen børn, der ikke er tilskudsudløsende, skal der aftales et løntillæg til afdelingslederen.

Stk. 6. Ved afdelinger, hvor der er tilknyttet andre foranstaltninger og/eller arbejdsopgaver af midlertidig karakter, kan der efter aftale tillægges børnetal eller ydes særligt tillæg for den pågældende opgave/periode. Ved fastsættelse af

tillægget skal der tages hensyn til omfanget af ikke-tilskudsberettigede børn samt de samlede ledelsesmæssige opgavers indhold og omfang.

Stk. 7. Tillæg efter stk. 6 forhandles mellem afdelingslederen og skolelederen og underskrives af BUPL, som dermed indgår aftalen, jf. bilag 13.

§ 12. Løn til pædagogisk personale

Stk. 1. Pædagoguddannede aflønnes efter skalatrin 27, 29, 31, 33 og 36.

Stk. 2: Ikke-pædagoguddannede aflønnes efter skalatrin 14, 15, 16, 17 og 19.

Stk. 3. Ikke-pædagoguddannede, som ansættes tidsbegrænset efter § 2 stk. 3, op til 1 år, aflønnes efter skalatrin 14.

Stk. 4. Ikke-pædagoguddannede, i henhold til stk. 2, som har gennemført eller gennemfører den Pædagogiske Grunduddannelse (PGU), voksenpædagogisk uddannelse, Pædagogisk Assistent Uddannelse (PAU) eller anden pædagogisk uddannelse på samme niveau, aflønnes efter skalatrin 20, 21, 24, 25 og 27.

Bemærkning:

Skalatrinen er fremkommet ved at skalatrin 14 og 15 tillægges 6 skalatrin og skalatrin 16, 17 og 19 tillægges 8 skalatrin. Aftaleenheden og BUPL godkender konkrete uddannelser ved henvendelse herom.

Stk. 5. Såfremt der ikke er ansat en afdelingsleder, aflønnes det pædagogiske personale efter stillingsgruppens lønforløb tillagt et antal skalatrin jævnfør nedenstående:

- pædagoguddannede tillægges 2 skalatrin
- ikke-pædagoguddannede tillægges 6 skalatrin

Stk. 6. Såfremt der senere ansættes en afdelingsleder, bevares skalatrinsindplacering som en personlig ordning. Ved højere aflønning efter stillingsgruppens lønforløb overgår medarbejderen hertil, jævnfør § 12 stk. 1 og 2.

Stk. 7. Oprykning til højere skalatrin sker efter 2 års lønanciennitet.

Stk. 8. Pædagogisk personale, uanset uddannelse, aflønnes med et pensionsgivende tillæg. Tillægget reguleres ift. beskæftigelsesgraden.

Tillægget udgør pr. 1. august 2015 kr. 2.000 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Pr. 1. april 2017 udgør tillægget kr. 4.000 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012).

§ 13. Løn til timelønnede

Stk. 1. For pædagoguddannede timelønnede sker aflønning med kr. 183 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012) pr. medgået time.

Stk. 2. For ikke-pædagoguddannede timelønnede sker aflønning med kr. 137 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012) pr. medgået time.

Stk. 3. Til timelønnede udbetales lønnen månedsvis bagud.

Stk. 4. Tillæg til timelønnen skal opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

Stk. 5. Der kan aftales en højere løn, end det der følger bestemmelserne jf. forhandlingsaftalen.

Stk. 6. Der ydes betaling for det faktisk udførte antal timer, herunder aktiviteter som falder uden for den faste arbejdstid.

Bemærkning:

Det timelønnede pædagogiske personale får løn for det faktisk udførte arbejde. Der skal således udbetales løn for de præsterede arbejdstimer.

Stk. 7. Der ydes vikarbetaling for mindst 3 timer pr. arbejdsdag, såfremt den pågældende står til rådighed i det fulde timetal.

Stk. 8. Timelønnede vikarer kan afskediges og forlange sig afskediget til fratræden den følgende dag.

Stk. 9. Ferielovens bestemmelser gælder for timelønnede.

§ 14. Særlige regler vedrørende allerede ansatte pædagoger og ikke-pædagoguddannede (lukkede grupper)

Stk. 1: Ansatte, der pr. 31. marts 2013 var aflønnet som anderledes uddannede med skalatrinsforløbet 20, 23, 25, 27, 29, 31, 33 og 36 i henhold til tidligere aftale mellem

Dansk Friskoleforenings medlemsskoler og BUPL, forbliver i denne gruppe, som herefter er lukket for tilgang.

Stk. 2: Den lukkede gruppe af ikke-pædagoguddannede, der blev ansat før den 1. august 1999 i henhold til aftale mellem vedkommende skoleforening og BUPL, aflønnes på skalatrin 30.

§ 15. Pension

Stk. 1. Der oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger (PBU) for:

1. pædagoguddannede, der er ansat med mindst 8 timers ugentlig beskæftigelse
2. pædagogisk personale, der på anden måde er kvalificeret til det pædagogiske arbejde, og som kommer fra en stilling med en pensionsordning
3. øvrigt pædagogisk personale
 - a) som er fyldt 21 år,
 - b) har mindst et års beskæftigelse for skoler medlem af Dansk Friskoleforening, og to års beskæftigelse for skoler medlem af de øvrige skoleforeninger, inden for det pædagogiske arbejdsområde, og
 - c) er beskæftiget gennemsnitlig mindst otte timer pr. uge og
 - d) er ansat for en periode på mindst seks måneder.

Skolen kan beslutte, at anden beskæftigelse indgår ved beregning af karensperioden på et år. Pensionsordningen oprettes således senest med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter a. - d. er opfyldt hele måneden.

Stk. 2. Pensionsbidraget udgør for det pædagogiske personale med og uden afdelingsleder, eventuelle stedfortrædere, gruppeledere og alene-pædagoger 14,3 % af den pensionsgivende løn.

Fra og med den 1. januar 2017 udgør pensionsbidraget 14,7 % af den pensionsgivende løn.

Stk. 3. Pensionsbidraget udgør for afdelingsledere 15,8 % af den pensionsgivende løn.

Fra og med den 1. januar 2017 udgør pensionsbidraget 16,2 % af den pensionsgivende løn.

Stk. 4. Der indbetales endvidere pensionsbidrag for pædagogisk personale, der både har beskæftigelse som pædagogisk personale og børnehaveklasseleder og/eller lærer, såfremt den samlede beskæftigelsesgrad ved skolen er mindst 8/37. For ansatte, der både har beskæftigelse som pædagogisk personale og børnehaveklasseleder og/eller lærer, og som allerede er medlem af Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger, indbetales pensionsbidraget vedrørende beskæftigelsen som pædagogisk personale hertil. For pædagogisk personale, der ved ansættelsen ikke er medlem af Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger, og som har kombineret beskæftigelse som pædagogisk personale og børnehaveklasseleder og/eller lærer, kan bidraget efter denne aftale enten indbetales til Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger eller til Lærernes Pension.

Stk. 5. Der er for pædagogisk personale, der også er beskæftiget som lærer/børnehaveklasseleder, og som enten ikke er optaget i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger eller både er optaget i Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger og i Lærernes Pension, mulighed for at indbetale det samlede pensionsbidrag til Lærernes Pension.

Stk. 6. For ansatte med sekretærarbejde, pedalarbejde eller anden stilling udenfor undervisningsområdet, og som er bibeskæftiget som pædagog, og allerede medlem af en anden pensionskasse, indbetales pensionsbidraget til denne.

Stk. 7. Skolen betaler til pensionsordningen det fulde pensionsbidrag. Egetbidrag udgør 1/3 og arbejdsgiverbidrag udgør 2/3 af beløbet, men udgiften afholdes fuldt af skolen.

Stk. 8. Når pensionsbidrag indbetales til Lærernes Pension i henhold til stk. 4 og stk. 5, skal skolen samtidig indbetale præmie til gruppelivsordning.

Bemærkning:

Skolen er pligtig til indbetaling til gruppelivsordning. Når der indbetales til anden pensionsordning end PBU, kan skoler tilknyttet Dansk Friskoleforening anvende ordning i Top Danmark, mens skoler medlem af anden skoleforening kan indbetale til Forenede Gruppeliv. Skolen kan tage kontakt til deres skoleforening for yderligere rådgivning.

Stk. 9. Den tid, deltidsansatte har udført tjeneste ud over den fastsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen, er pensionsgivende.

Stk. 10. Ved orlov med løn henvises til § 7.

Stk. 11. Medarbejderen har mulighed for at øge indbetalingen til sin pensionsordning mod, at arbejdsgiveren reducerer lønnen tilsvarende. Skolen fastsætter selv de nærmere retningslinjer og tidsterminer. Det øgede pensionsbidrag modregnes fuldt i medarbejderens bruttoløn.

Stk. 12. Ansatte kan ved overgang til denne aftale bevare medlemskab af en arbejdsgiverbetalt pensionskasse for hele ansættelsen.

Stk. 13. På baggrund af den enkelte ansattes eventuelle merarbejde gennemgår skolen mindst en gang årligt den enkelte deltidsansattes ansættelseskvote med henblik på at vurdere behovet for, med fremadrettet virkning, at aftale en ændring af beskæftigelsesgraden.

Stk. 14. For den lukkede gruppe af pædagogisk personale, der på anden måde er kvalificeret til det pædagogiske arbejde, som er ansat før den 1. august 2004, og som har truffet beslutning om at indbetale pensionsbidraget til Skole-Pension, indbetaler skolen fortsat pensionsbidraget hertil.

§ 16. Særlige løntillæg m.v.

Stk. 1. Der skal aftales løntillæg til pædagogisk personale, der løser specialpædagogiske opgaver i forbindelse med børn eller grupper af børn, der udløser særskilt tilskud.

Stk. 2. Der kan ligeledes ved den enkelte skole aftales løntillæg til pædagogisk personale, der løser særlige specialpædagogiske opgaver af enten konkret pædagogisk karakter eller koordinerende art.

Stk. 3. Tillægget kan aftales til det samlede personale, eller til den eller de medarbejdere, der særligt har ansvaret for opgavens udførelse.

Bemærkning:

Tidligere aftale om tillæg til pædagogisk støtte, støttepædagoger og specialpædagogisk bistand i SFO bortfalder til fordel for en lokal aftalemulighed, der sikrer aflønning af disse opgaver.

Stk. 4. Pædagogisk personale, der varetager stedfortræder- eller gruppelederfunktioner, får et funktionstillæg, der fastsættes i henhold til lokal aftale.

Stk. 5. Til tillidsrepræsentanten ydes et månedligt funktionstillæg på kr. 540 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Stk. 6. Til pædagogisk personale, der varetager praktikvejledning i henhold til overenskomstens § 1. stk. 3. pkt. 6, ydes et månedligt funktionstillæg, på kr. 666,67 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012). Tillægget udbetales så længe opgaven varetages.

Bemærkning:

Tillæg iht. stk. 5 og 6 er uafhængig af den pågældendes beskæftigelsesgrad.

Stk. 7. Der kan efter lokal aftale fastsættes en højere aflønning end den, der følger af overenskomsten. Tillægget kan gives ved at aflønne på et højere skalatrin eller ved et aftalt beløb.

Stk. 8. Centralt fastsatte tillæg er pensionsgivende. Lokalt aftalte tillæg, som er aftalt fra den 1. august 2008, er pensionsgivende.

Stk. 9. Pædagogisk personale, der er aflønnet højere end det, der fremgår af bestemmelserne i nærværende aftale, bevarer denne aflønning som en personlig ordning, med mindre der i eventuelle lokale aftaler er fastsat tidsbegrænsninger.

§ 17. Lønanciennitet generelle lønbestemmelser

Stk. 1. Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på første trin i lønforløbet, med mindre der tillægges lønanciennitet efter nedenstående bestemmelser. Lønanciennitet regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Lønancienniteten er et udtryk for det antal år og måneder, den ansatte har haft anciennitetsgivende beskæftigelse med pædagogisk virksomhed.

Stk. 3. For afdelingsledere medregnes perioder som afdelingsleder ved frie grundskoler og perioder som leder/afdelingsleder/souschef på det kommunale område samt private dagtilbud.

Stk. 4. For pædagoguddannede med afdelingsleder medregnes perioder som pædagog (uanset grundlønsniveau), som børnehaveklasseleder og som leder mv.

Stk. 5. For pædagogisk personale uden afdelingsleder/alene-pædagog medregnes perioder som pædagogisk personale uden afdelingsleder/alene-pædagog, perioder som børnehaveklasseleder, perioder som leder mv. og perioder som pædagoguddannet med afdelingsleder (herunder lukkede grupper).

Stk. 6. For pædagogisk personale, der på anden måde er kvalificeret til det pædagogiske arbejde, medregnes alle perioder med pædagogisk virksomhed, jfr. ovenfor.

Stk. 7. Der optjenes fuld lønanciennitet for beskæftigelse på 15/37 eller derover. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15/37 optjenes lønancienniteten forholdsmæssigt. Timelønsansættelse er ikke anciennitetsgivende.

Stk. 8. Hvis en ansat i en periode har (haft) flere samtidige deltidsansættelser, der er anciennitetsgivende, sammenlægges ansættelserne til brug ved beregningen af lønancienniteten, i henhold til stk. 9.

Bemærkning:

Ved ansættelse medregnes tidligere dokumenteret beskæftigelse med pædagogisk virksomhed:

- a) i daginstitutioner, hvorved forstås vuggestuer, børnehaver, fritidshjem, skolefritidsordninger, klubber,*
 - b) i børnehaveklasser og ved skoleområdet i almindelighed,*
 - c) ved døgninstitutionsområdet og det specialpædagogiske område (herunder det forebyggende og dagbehandlende område),*
 - d) i pædagogisk/administrative stillinger f.eks. som pædagogisk konsulent eller som støttepædagog,*
- Desuden kan beskæftigelse og erfaring i dagplejen, indenfor voksen og ældreområdet samt pædagogisk virksomhed i udlandet medregnes ved anciennitetsfastsættelse, såfremt det lokalt vurderes at være relevant for ansættelsen.*

Stk. 9. Har en ansat kombineret beskæftigelse som pædagog og lærer/børnehaveklasseleder, er det den samlede beskæftigelsesgrad, der benyttes ved beregning af lønancienniteten som pædagog.

Stk. 10. Kun beskæftigelse af 1 måneds varighed eller derover medregnes ved fastsættelse af lønancienniteten.

Stk. 11. Årslønnen fastsættes og reguleres efter den for perioden 1. april 2015 til 31. marts 2018 gældende lønjusteringsaftale for statens tjenestemænd.

Stk. 12. Til deltidsbeskæftigede ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid med undtagelse af tillæg der ydes uafhængigt af arbejdstiden.

Stk. 13. Ved merbeskæftigelse af fastere karakter, hvorved forstås mere end tre måneder, foretages en ændring af den ansattes beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

Stk. 14. Der betales ATP iht. A-sats.

Stk.15. Ved usikkerhed om anciennitetsfastsættelse kan sagen afgøres af en udpeget repræsentant for skoleforeningen og en udpeget repræsentant for BUPL, hvis en af parterne ønsker det.

Stk. 16. Lønnen udbetales månedsvist bagud, og der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag. Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelse efter nærværende overenskomst har været forudlønnede, bevarer retten til forudlønn.

§ 18. Kerneopgaver i det pædagogiske arbejde

Stk. 1. Der skal med det pædagogiske personale ske en drøftelse omkring de overordnede principper for arbejdets tilrettelæggelse jvf. nedenstående. Tilrettelæggelsen skal i videst muligt omfang understøtte en sammenhængende og effektiv tid til at løse den pædagogiske opgave.

Stk. 2. Kerneopgaverne i det pædagogfaglige arbejde er bl.a.:

- At tilrettelægge udviklings- og læringsmiljøer, som tager afsæt i det barnsspecifikke og børns skabelse af kultur.
- At skabe omsorgsfulde, trygge og anerkendende rammer som fundament for al udvikling og læring.
- At støtte det enkelte barns udvikling og læring.
- At støtte børnegruppens udvikling.

Det pædagogfaglige arbejde er således målrettet, dels i overensstemmelse med ovennævnte og dels i forhold til den enkelte skoles værdigrundlag og målsætning.

Stk. 3. For at kunne leve op til kernen i det pædagogiske arbejde er det nødvendigt, at der i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen tages hensyn til tid til personalets planlægning, evaluering og udvikling af opgaven for til stadighed at kunne skabe de bedst mulige rammer for det pædagogiske arbejde. Dette arbejde kan foregå såvel individuelt, i fællesskab samt tværfagligt, herunder med eksterne personer. I den individuelle bearbejdning og planlægning indgår også målformulering, metodevalg og rapportering.

Endvidere er der opgaver, der består i at tilrettelægge det fysiske og psykiske miljø for børnenes aktiviteter. Disse aktiviteter kan enten foregå individuelt eller i

fællesskab med kolleger og/eller børn. Der kan eksempelvis være tale om følgende opgaver:

- at åbne afdelingen om morgenen og gøre den "modtageklar"
- at lukke afdelingen om aftenen efter at børnene er taget hjem
- at foretage diverse indkøb til afdelingen
- at gøre diverse lokaler klar til forskellige aktiviteter for afdelingen,

Endelig er der opgaver, der vedrører efter- og videreuddannelse samt kursusvirksomhed for personalet.

Stk. 4. En god kvalitet i det pædagogiske arbejde forudsætter, at det pædagogiske personale har tilstrækkeligt tid til at løse de opgaver, der er dem tillagt.

Stk. 5. Opgavernes omfang kan variere fra skole til skole, ligesom de kan variere over tid med skiftende børn på samme skole. Det forudsættes, at der er lokal opmærksomhed på, om der er sammenhæng og balance mellem tid og arbejdsmængde, ligesom børnenes behov og de opgaver, der faktisk skal løses, er afstemt med personalets kompetencer.

Stk. 6. Hvis der ikke er balance mellem tid, opgaver og arbejdsmængde, er parterne forpligtet til at optage en lokal dialog herom. Dialogen har til formål at opretholde eller opnå de ønskede prioriteringer i opgavevaretagelsen.

§ 19. Beregning af arbejdstiden

Stk. 1. Den årlige arbejdstid for en fuldtidsansat beregnes med 7,4 time pr. dag.

Stk. 2. Hvis ikke andet er aftalt, planlægges og opgøres arbejdstiden over et skoleår.

Stk. 3. Arbejdstiden tilrettelægges normalt på hverdage mandag til fredag. Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normalt fridage, og hvis de er fridage, medregnes de med 0 timer i arbejdstidsopgørelsen. Arbejdet kan undtagelsesvis tilrettelægges på lørdage, søndage eller helligdage f.eks. i forbindelse med forældrearrangementer eller lignende – mod en tilsvarende erstatningsfridag.

Stk. 4. Arbejdsdage, på hvilke det pædagogiske personale er fraværende på grund af sygdom eller andet lovligt forfald, indgår med den planlagte arbejdstid. Hvis der ikke er planlagt nogen arbejdstid, regnes med 7,4 timer pr. dag.

Stk. 5. Feriedage, særlige feriedage og søgnehelligdage, hvor der ikke udføres tjeneste, medregnes med 7,4 time pr. dag.

Stk. 6. Ved deltagelse i lejrskole, hytteture, koloniophold med videre (arrangementer med overnatning sammen med børn) medregnes arbejdstiden med maksimalt 14 timer pr. dag.

Af hensyn til eventuel betaling af forskudt tid beregnes tillæg på følgende måde:

1. 1. dag:

- max. 14 timer fra den ansatte møder på arbejdspladsen.

2. Mellemliggende dag(e)

- 14 timer fra kl. 7.00 til kl. 21.00

3. Sidste dag

- max. 14 timer indtil hjemkomst til arbejdspladsen.

Stk. 7. Der kan i henhold til Forhandlingsaftalen indgås lokal aftale om deltagelse i lejrskole, hytteture, koloniophold med videre (arrangementer med overnatning).

Eksempel:

Antallet af arbejdstimer, inklusiv ferie, søgnehelligdage mm., varierer fra år til år. Nettotimetallet for medarbejderen placeres på det i afdelingen fastlagte antal arbejdsdage og uger og skal fremgå af arbejdstidsplaner, ugeskemaer eller tilsvarende.

Planlægningsåret 2015/2016

Beregning af arbejdstidsnorm for perioden 1. august 2015 til 31. juli 2016:

Løntimer (7,4 time x 260 dage)	1.924,00 timer
Minus ferie (25 dage x 7,4 time)	185,00 timer
Minus søgnehelligdage (8 dage x 7,4 time)	59,20 timer
Nettoårsnorm	1.679,80 timer

Planlægningsåret 2016/2017

Beregning af arbejdstidsnorm for perioden 1. august 2016 til 31. juli 2017:

Løntimer (7,4 time x 261 dage)	1.931,40 timer
Minus ferie (25 dage x 7,4 time)	185,00 timer
Minus søgnehelligdage (7 dage x 7,4 time)	51,80 timer
Nettoårsnorm	1.694,60 timer

Planlægningsåret 2017/2018

Beregning af arbejdstidsnorm for perioden 1. august 2017 til 31. juli 2018:

Løntimer (7,4 time x 261 dage)	1.931,40 timer
Minus ferie (25 dage x 7,4 time)	185,00 timer
Minus søgnehelligdage (9 dage x 7,4 time)	66,60 timer
Nettoårsnorm	1.679,80 timer

Bemærk:

De særlige feriedage er ikke indregnet eller placeret i ovenfor nævnte eksempler. I henhold til de gældende bestemmelser kan de efter aftale med den enkelte ansatte indregnes i årsnormen. Dette sker med en værdi på 7,4 timer pr. særlig feriedag, der indregnes. Der kan maksimalt optjenes og indregnes 5 særlige feriedage.

Fast søgnehelligdage:

Skærtorsdag
Langfredag
2. påskedag
Kr. Himmelfartsdag
St. Bededag
2. Pinsedag

Forskydelige søgnehelligdage:

1. juledag
2. juledag
Nytårsdag

§ 20. Opgørelse af arbejdstiden

Stk. 1. Med henblik på konstatering af eventuelle overtimer for fuldtidsbeskæftigede medarbejdere foretages ved planlægningsperiodens afslutning en opgørelse af arbejdstimetallet, jf. stk. 2 og 3.

Stk. 2. Den årlige arbejdstid opgøres ved en sammentælling af:

1. kerneopgaver og tid til andre opgaver
2. fravær på grund af sygdom og andet lovligt forfald
3. ferie- og søgnehellidage
4. rejsetid og arbejdsfrit ophold
5. afspadsering fra tidligere år
6. timer medgået til møder i samarbejdsudvalg, MIO (medindflydelsesorgan) eller tilsvarende.

Stk. 3. Overstiger det opgjorte timetal den årlige fuldtidsnorm, er der tale om overarbejde.

Stk. 4. Overarbejdsbetaling udgør for hver time 1/1924 af vedkommende pædagogs årsløn (på *udbetalingstidspunktet*) med et tillæg på 50 %.

Stk. 5. Hvis parterne er enige herom, kan der i stedet ydes frihed af samme varighed som den overskydende tid med tillæg af 50 % i den efterfølgende planperiode.

Stk. 6. Friheden jf. stk. 5. kan i stedet konverteres til omsorgsdage i henhold til Statens regler.

Stk. 7. Såfremt den for deltidsansatte opgjorte arbejdstid overstiger den aftalte arbejdstid, godtgøres de overskydende timer senest ved skoleårets afslutning.

Merarbejde erstattes med frihed eller afregnes med normal timebetaling.

Stk. 8. For deltidsansatte opgøres arbejdstiden som en forholdsmæssig del af arbejdstiden for en fuldtidsansat.

Stk. 9. Såfremt den for deltidsansatte opgjorte arbejdstid jf. § 20 overstiger den aftalte arbejdstid, godtgøres de overskydende timer ved skoleårets afslutning. Merarbejde erstattes med frihed eller afregnes med normal timebetaling.

§ 21. Rejsetid mv.

Stk. 1. Ved tjeneste uden for det faste arbejdssted medregnes transporttiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid.

Stk. 2. Arbejdsfrie perioder uden for det faste arbejdssted på indtil 2 timer medregnes fuldt ud.

Stk. 3. I øvrigt medregnes arbejdsfrie perioder ikke.

Stk. 4. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden dog højst med 13 timer pr. *døgn, med mindre andet aftales lokalt.*

Stk. 5. Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige arbejdstidsregler.

Stk. 6. Hvis der ifølge kursusprogram eller lignende er tilrettelagt undervisning eller anden faglig kursusvirksomhed efter kl. 19, kan skolen medregne denne i arbejdstiden.

Stk. 7. Bestemmelserne i § 21 kan fraviges ved lokal aftale indgået i henhold til Bilag 4. Forhandlingsaftalen.

§ 22. Andre bestemmelser

Stk. 1. Ved tilrettelæggelse af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til de ansattes ønsker. Af hensyn til medarbejderens mulighed for at skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, henstilles det, at det pædagogiske personale er bekendt med tjenesteplanen i så god tid som muligt, forud for planens ikrafttræden.

Orientering om ændringer i tjenesteplanen, herunder afspadsering, skal ske med et varsel på mindst 4 døgn. 2 timer anses som medgået tid i den pågældende ansattes arbejdstidsplan, såfremt varslet på mindst 4 døgn ikke overholdes.

Omlagte timer godtgøres pr. omlagt time med de for statens tjenestemænd gældende takster for arbejde på lørdage

Godtgørelse ydes pr. påbegyndt ½ time.

Eksempel:

For 1 time og 25 minutter ydes 1,5 gange godtgørelse pr. time for arbejde på lørdage. For 1 time og 45 minutter ydes 2 gange godtgørelse pr. time for arbejde på lørdage.

Stk. 2. Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet, men kan deles i 2 dele. Delt tjeneste betyder, at arbejdet afbrydes af en pause på 30 minutter eller mere. Der betales godtgørelse for hver gang pågældende har delt tjeneste efter de takster, der gælder for statens tjenestemænd ved 1 times arbejde på søn- og helligdage.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 2 kan tjenesten indtil 20 gange årligt deles i 3 dele i forbindelse med afholdelse af møder og kulturelle arrangementer mv., som er tilrettelagt om aftenen af hensyn til deltagelse af personer, der ikke er tilknyttet skolen. For sådanne dage betales i stedet for godtgørelse efter stk. 2. en samlet

godtgørelse for 3-delt tjeneste efter den for statens tjenestemænd gældende sats, tillagt 50 %.

Stk. 4. Pauser af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Arbejdsfri perioder ud over ½ time medregnes ikke.

Bemærkning.

Tjenesten og opgaver tilrettelægges således, at kortere eller længere pauser indgår som en naturlig del af arbejdsdagen.

Stk. 5. Pædagogisk personale, der gør tjeneste i tidsrummet kl. 17:00 til 06:00 og på lørdage, søn- og helligdage, Grundlovsdag, samt inddrages på forhånd fastlagte fridage, ydes godtgørelse efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

Stk. 6. Ved tilkaldelse af en ansat til ekstra tjeneste, med mindre end 24 timers varsel, der ikke ligger i forlængelse af planlagt tjeneste, medgår arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer, forudsat den ansatte står til rådighed i disse timer.

Stk. 7. Afdelingsledere omfattes ikke af bestemmelserne om godtgørelse for arbejdstidens placering og ændringer heri, samt bestemmelserne om omlagt tjeneste og tilkald til ekstratjeneste. Endvidere gælder reglerne om højeste arbejdstid ikke for ledere. Her gælder aftale om merarbejds godtgørelse til tjenestemænd i staten uden højeste arbejdstid.

Stk. 8. Der kan ved lokalaftale indgås aftale om fravigelser fra bestemmelserne om tilrettelæggelse af tjenesten og indgås aftale om, at en eller flere af følgende arbejdstidsbestemte ydelser ("ulempebetaling"): tillæg efter stk. 5, godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, grundlovsdag, godtgørelse for indgreb i på forhånd fastlagte fridage, delt- og omlagt tjeneste samt betaling for tilfældigt forekommende overarbejde, helt eller delvist erstattes af et årligt ulempetillæg, som udbetales forholdsmæssigt med den almindelige lønudbetaling. Bestemmelsen kan også omfatte afdelingsledere.

Stk. 9. Lokalaftaler indgås i henhold til bestemmelserne i bilag 4 forhandlingsaftalen.

§ 23. Brudt ansættelse

Stk. 1. Ved ansættelse eller fratræden i løbet af skoleåret reduceres timetallet i forhold til antallet af arbejdsdage, som den pågældende har været ansat i planlægningsperioden.

Eksempel:

Beregning af arbejdstidsnorm for perioden 24.11.2015 til 31.7.2016:

En fuldtidsbeskæftiget pædagog ansættes den 24.11.2015

- a) antal kalenderdage i perioden 24.11.2015 til 31.7.2016 er 251 dage
- b) antal lør- og søndage i samme periode 72 dage
- c) feriedage i samme periode 20 dage
- d) søgnehellidage i samme periode 8 dage
- e) antal arbejdsdage i samme periode 151 dage
- f) antal arbejdstimer i perioden $(151 \times 7,4) = 1.117,40$

Nettotimetallet for medarbejderen placeres på det i afdelingen fastlagte antal arbejdsdage og uger og skal fremgå af arbejdstidsplaner, ugeskemaer eller tilsvarende.

§ 24. Opsigelse

Stk. 1. Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger op. Bestemmelserne i Funktionærlovens § 2a og § 2b om fratrædelsesgodtgørelse gælder.

Stk. 2. Ved den ansattes opsigelse kan den ansatte kræve, at skolen inden 8 dage giver skriftlig bekræftelse på, at opsigelsen er modtaget.

Stk. 3. Den ansatte har ret til af skolen at få udleveret en tjenesteattest, der bekræfter i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har varet, med hvilket arbejdsområde den ansatte i hovedsagen har været beskæftiget, og med hvilken beskæftigelsesgrad, der har været gældende i det seneste skoleår. Herudover er skolen forpligtet til på forlangende at afgive en særskilt udtalelse om den ansattes tjenesteforhold.

Stk. 4: Det henstilles, at den opsagte gives frihed til deltagelse i ansættelsessamtaler i opsigelsesperioden.

Stk. 5. En opsigelse skal altid være skriftlig og begrundet, idet det forudsættes, at vilkårligheder ikke finder sted.

Stk. 6. Inden opsigelse underrettes medarbejderen skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Orientering om underretningen sendes samtidig til BUPL og skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre videregivelse af oplysningerne strider mod

tavshedspligten eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder arbejdsgiveren tavshedsbelagte oplysninger, orienteres BUPL herom i forbindelse med underretningen.

Den nævnte underretning om påtænkt afskedigelse sendes til:

BUPL

Blegdamsvej 124

2100 København Ø

Eller til E-mail: bupl-loa@bupl.dk

Bemærkning:

Meddelelse om påtænkt afskedigelse ("sindetskrivelse") skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt opsigelsesvarsel og årsagen til opsigelsen, og eventuelt kopi af sygelister.

Foranstående høring er ikke nødvendig i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

I forbindelse med høring i prøveperioden fremsendes påtænkt opsigelse med 14 dages høringsfrist til den ansatte samt kopi af denne til den ansattes eventuelle videresendelse til dennes faglige organisation. Endelig opsigelse i prøveperioden skal fremsendes til BUPL.

Stk. 7. BUPL og medarbejderen kan kræve sagen forhandlet med den afskedigende myndighed, iht. bilag 4 (forhandlingsaftalen) såfremt sagen ikke findes tilstrækkeligt oplyst eller findes usagligt begrundet. Såfremt BUPL ikke har fremsat krav om forhandling indenfor en frist af 2 uger efter afsendelsen af den i stk. 5 nævnte meddelelse, kan den afskedigende myndighed gennemføre afskedigelsen. Såfremt BUPL fremsætter krav om forhandling, kan den ansættende myndighed kræve forhandlingen afholdt indenfor en frist af 3 uger efter fremsendelse af høringsskrivelsen.

Stk. 8. Opnås der ikke enighed, jf. stk. 6, henvises til Bilag 4 (Forhandlingsaftalen mellem Aftaleenheden og BUPL).

Bemærkning om opsigelsesvarsler

<i>Ansættelsesperiode i skolen</i>	<i>Fra skolens side</i>	<i>Fra den ansattes side</i>
Mindre end 3 måneder:		
a. på prøve jf. ansættelsesbrev	14 dage	Med dags varsel
b. ingen bestemmelse om prøvetid	1 måned	1 måned
Efter 3 måneders ansættelse	1 måned	1 måned
Efter 6 måneders ansættelse	3 måneder	1 måned
Efter 3 års ansættelse	4 måneder	1 måned
Efter 6 års ansættelse	5 måneder	1 måned
Efter 9 års ansættelse	6 måneder	1 måned

Man skal bemærke sig, at ovennævnte opsigelsesvarsler skal være indeholdt i opsigelsesvarslet fra skolen, hvilket betyder at varslerne skal gives som beskrevet nedenfor:

Varsel skal gives inden udløbet af:

1 måned	5. ansættelsesmåned
3 måneder	2 år og 9. ansættelsesmåned
4 måneder	5 år og 8. ansættelsesmåned
5 måneder	8 år 7. ansættelsesmåned
6 måneder	herefter

§ 25. Aftale om tillidsrepræsentanter

Indgåelse af overenskomst har som forudsætning, at der inden for mulighederne på den enkelte skole oprettes tillidsrepræsentantordninger. Dette fremmer adgangen til indgåelse af lokalaftaler og det lokale samarbejde om arbejdsvilkår.

Stk. 1. Som tillidsrepræsentant forstås personer, som repræsenterer mindst 5 pædagogiske medarbejdere. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst et halvt års ansættelse, og valget anmeldes over for skolen ved brev fra BUPL.

Stk. 2. Ansatte med ledelsesfunktion kan ikke varetage en tillidsrepræsentantfunktion.

Stk. 3. Hvor det pædagogiske personale er repræsenteret med fire personer eller derunder, kan der vælges tillidsrepræsentant, såfremt der er enighed herom mellem de lokale parter.

Stk. 4. Ansatte kan vælge en suppleant til tillidsrepræsentanten.

Stk. 5. Denne suppleant er ved tillidsrepræsentantens normale varetagelse af hvervet at betragte som hvilende og ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser om tillidsrepræsentanter. Ved tillidsrepræsentantens forfald i en længere periode indtræder suppleanten i dennes sted og tildeles de for tillidsrepræsentanten normale vilkår, som beskrevet i overenskomstens kapitel herom. BUPL meddeler i så tilfælde skolen, når suppleanten indtræder i tillidsrepræsentantfunktionen.

Stk. 6. Hvor det pædagogiske personale ikke har valgt tillidsrepræsentant, udgør det pædagogiske personale på skolen tilsammen den lokale repræsentant jf. forhandlingsaftale mellem den aftales parter.

Stk. 7. Skolen er berettiget til over for BUPL at gøre indsigelse mod valget i henhold til stk. 1 og stk. 2, når dette sker inden for tre uger efter anmeldelsen. Indsigelsen skal i givet fald sendes til:

BUPL
Blegdamsvej 124
2100 København Ø, eller
E-mail: bupl-loa@bupl.dk

Stk. 8. Det er blandt andet tillidsrepræsentantens opgave at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

Stk. 9. Tillidsrepræsentanten fungerer også som talsmand for kollegerne overfor ledelsen, og tillidsrepræsentanten skal bl.a. derfor holdes bedst muligt orienteret i forbindelse med forestående ansættelser og afskedigelser.

Stk. 10. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående ændringer, der betyder, at vilkårene for det ansatte pædagogiske personale ændres, herunder ændringer i børnetal.

Stk. 11. Det forudsættes, at skolens ledelse og tillidsrepræsentanten, med udgangspunkt i opgaverne og den nødvendige kompetenceudvikling, drøfter og aftaler rammerne for tillidsrepræsentantens tidsforbrug. 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. 12. Der skal anvises tillidsrepræsentanten et passende lokale med adgang til telefon og IT-udstyr til brug for udførelsen af tillidsrepræsentantopgaver. Hvis det ikke kan lade sig gøre, skal det drøftes, om der kan findes en anden løsning.

Stk. 13. Når en ansat ikke længere skal varetage hvervet som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, kan pågældende have behov for efteruddannelse. Ledelsen og den ansatte skal drøfte dette spørgsmål efter hvervets ophør, hvis den ansatte ønsker det.

Stk. 14. Tillidsrepræsentanten udfører de påhvilende hverv således, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af arbejdet. I øvrigt anvendes kun den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til skolens størrelse og eventuelle lokale forhold.

Stk. 15. Når skolen lægger beslag på en tillidsrepræsentant, eller tillidsrepræsentanten retter henvendelse til skolens ledelse om spørgsmål, der angår skolen og medarbejderne, medregnes tidsforbruget i arbejdstidsopgørelsen.

Stk. 16. Hvis det er nødvendigt, at en tillidsrepræsentant forlader arbejdspladsen i sin normale arbejdstid for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med skolens ledelse, jf. dog stk. 14.

Stk. 17. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 1, skal pågældende ved først givne lejlighed orientere skolens ledelse om fraværet.

Stk. 18. Efter anmodning gives der – når forholdene på skolen i det enkelte tilfælde tillader det – tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med løn med henblik på:

1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.

Bemærkning

Bestemmelserne giver tillidsrepræsentanten mulighed for udover at udøve hvervet som tillidsrepræsentant at deltage i BUPL-arrangerede tillidsrepræsentantkurser og i møder, som arrangeres af BUPL og af den lokale fagforening, uden løntræk.

Stk. 20. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Ved afskedigelse gives tillidsrepræsentantens sædvanlige varsel plus tre måneder, dog minimum seks måneder.

Stk. 21. Forinden afskedigelse af en tillidsrepræsentant finder sted, skal sagen være forhandlet mellem BUPL og den pågældende skoleforening.

Stk. 22. Den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse kan tidligst indtræde en måned, før den pågældende tiltræder hvervet.

Stk. 23. Tillidsrepræsentanten er ved fravalg eller ved afgivelse af funktionen i efterfølgende tre måneder omfattet af bestemmelserne om afskedigelse af tillidsrepræsentanter.

Bemærkning

Det bemærkes, at tillidsrepræsentanter er beskyttet (yderligere) mod usaglige opsigelser, idet påtænkt afsked af en tillidsrepræsentant altid skal begrundes i tvingende årsager.

§ 26. Opsigelse af overenskomst

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2015, og kan tidligst opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts 2018. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Bilag 1: Pædagogstuderende i praktik

§ 1. Område

Dette bilag 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.

§ 2. Løn

Stk. 1

Der udbetales til praktikanten en løn, som i 2. praktikperiode udgør 10.038 kr. pr. måned (i grundbeløb pr. 31. marts 2012) og i 3. praktikperiode udgør 10.364 kr. pr. måned (i grundbeløb pr. 31. marts 2012). I lønnen er inkluderet godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter, dog undtaget ulempegodtgørelse for deltagelse i lejrskole og weekendophold.

Pr. 1. april 2016 udgør lønnen i 2. praktikperiode 10.189 kr. pr. måned (i grundbeløb pr. 31. marts 2012) og i 3. praktikperiode udgør lønnen 10.519 kr. pr. måned (i grundbeløb pr. 31. marts 2012)

Stk. 2

Lønnen reguleres efter den for perioden 1.4.2015 til 31.3.2018 gældende lønjusteringsaftale for statens tjenestemænd.

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:

$$\frac{\text{Løn pr. md. x (antal kalenderdage, vedr. praktikudd. i den aktuelle kalendermåned)}}{\text{antal kalenderdage i den aktuelle måned}}$$

Bemærkning:

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

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

§ 3. Ansættelsesbrev

Der udstedes et ansættelsesbrev til praktikanten.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Ved tilrettelæggelse af praktikantens arbejdstid skal der 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. 3

Overenskomstens aftale om arbejdstid for fastansatte er gældende.

Bemærkning:

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

§ 5. Mer- og overarbejde

Der ydes for mer- og overarbejde samme afspadsering/betaling som til en timelønsansat pædagog uden pædagogisk uddannelse.

§ 6. Ferie

Feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven.

§ 7. Sygdom og barns 1. sygedag og 2. sygedag

De for det pædagogiske personale på praktikstedet gældende regler vedrørende løn under sygdom og barns første sygedag og anden sygedag finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

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

Pædagogstuderende er omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) samt bestemmelserne om tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til statens Cirkulære om tjenestefrihed af

familiemæssige årsager. Statens regler om omsorgsdage jf. Cirkulære om aftale om barsel, adoption og omsorgsdage er gældende.

§ 9. Øvrige ansættelsesvilkår

For studerende gælder i øvrigt overenskomstens bestemmelser, for de forhold der ikke er nævnt eller reguleret i nærværende aftale.

§ 10. Opsigelse

Stk. 1

Praktikanter 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. Praktikanten kan opsiges sit praktikforhold med samme varsler.

Stk. 2

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

Bilag 2: Kompetenceudvikling

Denne aftale om kompetenceudvikling er indgået mellem BUPL og skoleforeningerne og er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

Løbende udvikling af de ansatte medarbejderes kompetencer og kvalifikationer er en forudsætning for effektive og attraktive arbejdspladser.

§ 1. Formål

Kvalifikationer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kvalifikationer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte institutions personalepolitik.

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Skolen udarbejder i samarbejde med medarbejderne en udviklingsplan for de pædagogiske medarbejdere ved afdelingen. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen opfølges og gennemføres.

Stk. 2

Der er ret til frihed til diplomuddannelse, som minimum uden løn i uddannelsesperioden, forudsat det er foreneligt med tjenesten.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

Bilag 3: Medarbejdere under 18 år

§ 1. Område

Medarbejdere under 18 år kan ansættes på timeløn. Medarbejdere skal have tilknyttet en kontaktperson blandt de pædagogiske medarbejdere, og må ikke have selvstændigt ansvar for opsyn med en eller flere børn eller elever.

§ 2. Løn

For medarbejdere op til og med 16 år udgør lønnen 66 % af timelønnen på begyndelsesskalatrin for ikke-uddannede.

For 17-årige udgør lønnen 74 % af timelønnen på begyndelsesskalatrin for ikke-uddannede.

Der udbetales løn efter konkret medgået tid.

§ 3. Arbejdstid

Arbejdstiden for medarbejdere i den skolepligtige alder må maksimalt udgøre 2 timer på skoledage og 4 timer øvrige dage. Den samlede arbejdstid må dog maksimalt udgøre 12 timer om ugen i skoleuger, og 20 timer i øvrige uger.

§ 4. Ferie

Medarbejdere under 18 år er omfattet af ferieloven.

§ 5. Ansættelsesbrev

For medarbejdere under 18 skal der udfærdiges et ansættelsesbrev, som skal attesteres af såvel medarbejderen som medarbejderens forældre/værge.

§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår

For de vilkår, der ikke er nævnt eller reguleret ved dette bilag, gælder de ansættelsesvilkår, der i øvrigt er gældende for timelønnede medarbejdere, dog undtaget bestemmelse om arbejdstid.

Bilag 4: Forhandlingsaftale

§ 1. Parterne

Stk. 1. Skoleforeninger tilknyttet „Aftaleenheden for frie grundskoler” og BUPL udgør de centrale parter og forhandler som fastsat herunder. Når der endvidere henvises til „Forhandlingsaftale mellem Dansk Friskoleforening og BUPL” er det af både formelle og praktiske grunde, da den enkelte skole i Dansk Friskoleforening selv er overenskomstpart, men delegerer forhandlings- og tolkningsretten til Dansk Friskoleforening og dermed „Aftaleenheden”. Med denne mindre undtagelse gælder §§ 1 – 6 for alle skoleforeninger tilsluttet „Aftaleenheden”.

Stk. 2. De lokale parter er den enkelte skoles ledelse og BUPL’s tillidsrepræsentant på skolen.

Stk. 3. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant for BUPL, udgør det pædagogiske personale på skolen tilsammen den lokale forhandlingspart til skolens ledelse.

§ 2. Forhandlingsbestemmelser

Stk. 1. „Aftaleenheden for frie grundskoler” og BUPL forhandler og aftaler alle generelle forhold, jf. endvidere „Forhandlingsaftale mellem Dansk Friskoleforening og BUPL”.

Stk. 2. For skoler, hvor der er valgt en BUPL-tillidsrepræsentant, kan tillidsrepræsentanten og bestyrelsen indgå endelige lokale aftaler. Aftaleudkastet nedenfor kan benyttes uden BUPL’s godkendelsesprocedure.

Stk. 3. For skoler, hvor der ikke er valgt en BUPL-tillidsrepræsentant, udgør det pædagogiske personale på skolen tilsammen den lokale forhandlingspart til skolens bestyrelse. Det pædagogiske personale kan indgå lokale aftaler, men aftalerne er først endelige, når de er indsendt til BUPL og anerkendt modtaget med svarskrivelse. BUPL kan afvise en lokal aftale, dersom aftalen er uklart formuleret eller forringer de ansattes vilkår.

Stk. 4. I „Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk personale i frie grundskoler” er der bestemmelser, der giver mulighed for indgåelse af lokal aftale.

Stk. 5. De lokale parter kan indkalde forhandlingsbistand. Der er enighed om, at en sådan forhandling involverer såvel den relevante skoleforening som BUPL.

Stk. 6. Hvis det begæres af enten skolens bestyrelse eller BUPL-tillidsrepræsentanten/det pædagogiske personale, skal der indledes forhandlinger om indgåelse af lokal aftale om følgende bestemmelser:

- Ydelse af funktionsløn for pædagogisk personale, der varetager stedfortræder- eller gruppelederfunktion efter § 16.
- Fastsættelse af løn for arbejdsopgaver af midlertidig karakter efter § 16.
- Aftale om særlige tillæg til støttepædagoger efter § 16.
- Højere aflønning end det, der følger af „Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk personale i frie grundskoler” efter § 16.
- Tilrettelæggelse af arbejdet i ordninger, der regelmæssigt har arbejde i weekends og/eller på søgnehellidage efter § 22 stk. 8.
- Mulighed for at indgå aftale om, at planlægningen og opgørelse af arbejdstiden sker på grundlag af en fast årsnorm på 1924 timer.
- Indgåelse af lokal aftale om betaling m.v. i forbindelse med lejrskole efter § 19 stk. 6.
- Fravigelse fra bestemmelserne om tilrettelæggelse af tjenesten og omlægning af ulempeydelse til faste tillæg efter § 22 stk. 8.
- Rammerne for tillidsrepræsentantens tidsforbrug samt lokale og adgang til telefon og IT-udstyr efter § 25.
- Forlængelse af timelønsansættelsesperiode og højere aflønning efter § 3 stk. 2.
- Højere aflønning end det, der følger af timelønsbestemmelserne efter § 13 stk. 5.

§ 3. Ikrafttræden og opsigelse af lokalaftaler

Stk. 1. Lokalaftaler har virkning fra tidspunktet for aftalens indgåelse, medmindre der fremgår andet af aftalen.

Stk. 2. Lokalaftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en måneds udløb.

§ 4. Generelle bestemmelser

Stk. 1. De lokale parter kan ikke indgå aftaler, der forringer de ansattes løn- og ansættelsesvilkår.

Stk. 2. „Aftaleenheden for frie grundskoler” og BUPL kan i fællesskab underkende lokale aftaler, hvis disse er i strid med „Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk personale i frie grundskoler” eller i strid med aftaler indgået mellem de centrale parter i øvrigt, jf. dog foranstående § 2 stk. 6.

Stk. 3. Fortolkning og brud på „Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk personale i frie grundskoler” eller lokale aftaler behandles indledningsvis ved et møde mellem den relevante skoleforening, BUPL og de lokale parter. Bilægges uenigheden ikke, kan sagen indbringes for forligsnævnet efter § 5, og dersom sagen ikke kan afsluttes ved parternes tiltrædelse af forligsaftale, kan den behandles efter voldgiftbestemmelsen i § 6, henholdsvis efter bestemmelserne i „Forhandlingsaftale mellem Dansk Friskoleforening og BUPL.

Stk. 4. „Aftaleenheden for frie grundskoler” og BUPL mødes mindst hver 3. måned med det formål at søge afdækket og afklaret eventuelle generelle problemstillinger og gensidigt udveksle relevant information.

§ 5. Forligsnævn

Stk. 1. Der er indgået aftale mellem de centrale parter om Forligsnævn.

Stk. 2. Forligsnævnet behandler sager vedrørende afskedigelse af pædagogiske medarbejdere, der arbejder under overenskomst på basis af „Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk personale i frie grundskoler”. Afskedigelsessager skal være forhandlet lokalt senest en måned efter afskedigelsen, før inddragelse af nævnet kan finde sted i tilfælde af fortsat uenighed. Forligsnævnet kan i øvrigt behandle tvister vedrørende overenskomstens øvrige bestemmelser, herunder fortolkningerne om arbejdstid, aflønning m.v. Forligsnævnets mægling danner ikke præcedens, medmindre skoleforeningerne i en bestemt sag har overladt udpegningen af forligsnævnetsmedlemmer til „Aftaleenheden for frie grundskoler”.

Stk. 3. Forligsnævnsaftale med forretningsorden findes i bilag 10.

§ 6. Voldgiftsbestemmelser

Stk. 1. Spørgsmål om afskedigelser, som BUPL ikke anser for rimeligt begrundet i den ansattes eller skolens forhold, samt overtrædelse og fortolkning af det mellem de centrale parter indgåede overenskomstgrundlag kan indbringes for en voldgift senest 1 måned efter, at mægling efter § 5 har vist sig umulig.

Stk. 2. Voldgiftsretten sammensættes af to personer udpeget af „Aftaleenheden for frie grundskoler” og 2 personer udpeget af BUPL, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Kan enighed herom ikke opnås, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege opmanden, jf. dog „Forhandlingsaftale mellem Dansk Friskoleforening og BUPL” angående udpegning af personer i voldgiften.

Stk. 3. Voldgiftsretten fastsætter selv sin forretningsorden. Der kan foretages afhøring af parter og vidner. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne. I de tilfælde, hvor en opsigelse ikke er rimeligt begrundet, kan det pålægges parterne at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges skolen at betale en godtgørelse, såfremt den pågældende og skolen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt. Godtgørelsen fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i ansættelsesforholdet.

Stk. 4. Bestemmelserne om voldgift i afskedigelsessager finder kun anvendelse, når den opsagte har været uafbrudt beskæftiget på skolen i mindst 12 måneder før afskedigelsen, jf. dog „Forhandlingsaftale mellem Dansk Friskoleforening og BUPL”.

Stk. 5. Udgifterne i forbindelse med voldgiftsrettens behandling af sager fastsættes af voldgiftsretten og påhviler de involverede parter.

Bilag 5: Forhandlingsaftale mellem Dansk Friskoleforening og BUPL

§ 1. De centrale parter

Stk. 1. Dansk Friskoleforening (med involvering af „Aftaleenheden for frie grundskoler”) og BUPL har ved forhandling tilvejebragt et ansættelsesgrundlag, som ved aftale med BUPL kan tiltrædes af friskoler, der er medlem af Dansk Friskoleforening. Ansættelsesgrundlaget med det aftalte ikrafttrædelsestidspunkt udgør hermed de løn- og ansættelsesmæssige vilkår for det pædagogiske personale ved den enkelte friskole.

Stk. 2. Dansk Friskoleforening og BUPL har således indgået nærværende aftale i tilknytning til det aftalegrundlag, som „Aftaleenheden for frie grundskoler” har tilvejebragt („Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk personale ved frie grundskoler”). Dansk Friskoleforening indgår i „Aftaleenheden for frie grundskoler”.

§ 2. De lokale parter

Stk. 1. De lokale parter er skolens bestyrelse og BUPL’s tillidsrepræsentant på skolen.

Stk. 2. Såfremt der ikke er valgt en BUPL tillidsrepræsentant, udgør det pædagogiske personale på skolen tilsammen den lokale forhandlingspart til skolens bestyrelse, men aftaler er først endelige, når de er indsendt til og godkendt af BUPL.

§ 3. Uenighed mellem Dansk Friskoleforening og BUPL om det tilvejebragte aftalegrundlag

Stk. 1. Brud på eller uenighed om forståelsen af denne aftale samt uenighed om de i § 1, stk. 2 nævnte aftaler søges bilagt ved et møde mellem Dansk Friskoleforening, „Aftaleenheden for frie grundskoler” og BUPL. Alternativt kan sagen søges afklaret ved forligsnævnsbehandling.

Stk. 2. Bilægges uenigheden ikke jf. stk. 1, kan sagen forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 2 repræsentanter fra Dansk Friskoleforening/„Aftaleenheden for frie grundskoler” og 2 repræsentanter fra BUPL, samt en af Dansk Friskoleforening og BUPL i enighed udpeget uvildig person. En af parterne kan kræve en sådan forhandling inden en frist af 1 måned efter, at

mægling efter bestemmelserne om forligsnævn har vist sig umulig. Fristen kan mellem parterne aftales forlænget.

Stk. 3. Kan der ikke opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes præsidenten for Østre Landsret om at udpege denne.

Stk. 4. Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Stk. 5. Dansk Friskoleforening/„Aftaleenheden for frie grundskoler” og BUPL udreder i fællesskab alle udgifter til løsning af sager om uenighed.

Stk. 6. Såfremt bruddet eller uenigheden drejer sig om forståelsen af aftaler indgået mellem andre parter, søges disse inddraget i sagen.

§ 4. Uenighed om uansøgt afsked

Stk. 1. Spørgsmål om afskedigelser, som BUPL ikke anser for rimeligt begrundet i den ansattes eller skolens forhold, kan indbringes for en voldgift senest 1 måned efter, at mægling efter forligsnævnsbestemmelserne har vist sig umulig.

Stk. 2. Voldgiftsretten sammensættes af to personer udpeget af skolens bestyrelse og 2 personer udpeget af BUPL, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Kan enighed herom ikke opnås, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege opmanden.

Stk. 3. Voldgiftsretten fastsætter selv sin forretningsorden. Der kan foretages afhøring af parter og vidner. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne. I de tilfælde, hvor en opsigelse ikke er rimeligt begrundet, kan det pålægges parterne at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges skolen at betale en godtgørelse, såfremt den pågældende og skolen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt. Godtgørelsen fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i ansættelsesforholdet.

Stk. 4. Bestemmelserne om voldgift i afskedigelsessager finder kun anvendelse, når den opsagte har været uafbrudt beskæftiget på skolen i mindst 8 måneder før afskedigelsen.

Stk. 5. Udgifterne i forbindelse med voldgiftsrettens behandling af sager fastsættes af voldgiftsretten og påhviler de involverede parter.

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse

Stk.1. Denne aftale og de i § 1 nævnte aftaler har virkning fra den 1. april 2015.

Stk. 2. Denne aftale kan opsiges med 3 måneders virkning, dog tidligst til udløbet af de mellem BUPL og de enkelte friskoler indgåede overenskomster. Denne aftale kan endvidere ændres uden opsigelse, hvis aftalens parter er enige herom.

Stk. 3. Dansk Friskoleforening og BUPL kan med bindende virkning for de friskoler, der har indgået overenskomst med BUPL, jf. § 1, opsiges de i § 1 nævnte aftaler med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2018. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 4. Fra det tidspunkt at regne, hvor opsigelsen får gyldighed, og indtil nye aftaler er indgået, sker regulering m.v. af løn- og ansættelsesvilkår på de i aftalen nævnte bestemmelser.

Den 30. april 2018

Dansk Friskoleforening

BUPL

Bilag 6: Aftaleudkast om lokal aftale, hvor der ikke er valgt BUPL-tillidsrepræsentant

Aftaleudkastet vedrører følgende bestemmelser

(§§): _____

Nærmere beskrivelse af aftaleudkastet til lokal aftale:

BUPL's endelige godkendelse ønskes af, at der på

Skolens navn, adresse og telefon-nr.

er indgået lokal aftale vedrørende ovennævnte forhold.

Dato: _____ Dato: _____

Skolens ledelse

Kontaktperson for det samlede
pædagogiske personale

Sendes til:

BUPL

Blegdamsvej 124
2100 København Ø

Godkendt af BUPL

Dato: _____

Underskrift: _____

Bilag 7: Tilslutning til aftalen mellem BUPL og skoleforeningerne

§ 1. Tilslutning til aftalen

Stk. 1. Denne aftale er en tiltrædelsesaftale. Frie grundskoler, der ikke allerede har tiltrådt aftalen, kan tilslutte sig den på følgende måde:

- a) Frie grundskoler, medlem af Danmarks Privatskoleforening, Lilleskolerne, Private Gymnasier og Studenterkurser, Foreningen af Kristne Friskoler eller Tyske Mindretalsskoler, kan ved skolens bestyrelses beslutning, fremsende underskreven fuldmagt (se bilag 9), til den relevante skoleforening. Skolen har ved fremsendelse formelt tiltrådt nærværende samt senere fornyede aftaler.

- b) Frie grundskoler, medlem af Dansk Friskoleforening, kan ved skolens bestyrelses beslutning fremsende underskreven tilslutningserklæring til BUPL (se bilag 8). Skolen har ved fremsendelse formelt tiltrådt nærværende aftale samt senere fornyede aftaler.

Bilag 8: Skema til overenskomstindgåelse – Dansk Friskoleforening

Overenskomstindgåelse med BUPL

Bestyrelsen for undertegnede skole indgår hermed overenskomst med BUPL.

Skolens navn: _____

Skolens adresse: _____

Skolens telefonnr: _____

Skolens e-mailadresse: _____

Overenskomsten omfatte desuden følgende dagtilbudsordning:

Puljeordning efter servicelovens § 25 _____ (kan ikke etableres efter 01-08-2007)

Privatinstitution efter § 20, stk. 4 i dagtilbudsloven (Daginstitution) _____

Privatinstitution efter § 66, stk. 4 i dagtilbudsloven (Klubber) _____

Dagtilbudsordningens navn: _____

Dagtilbudsordningens adresse: _____

Dagtilbudsordningens telefonnr.: _____

Dagtilbudsordningens e-mailadresse: _____

Kontaktperson _____ :

Overenskomstindgåelse indebærer, at "aftale om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk personale ved friskoler" aftalt mellem BUPL og Dansk Friskoleforening med tilhørende bilag bliver ophøjet til overenskomst og får virkning fra nedennævnte ikrafttrædelsesdato, ligesom efterfølgende fornyelser af aftalen vil få virkning for skolen.

Ikrafttrædelsesdato: _____

Bestyrelsens underskrift: _____

Dato for bestyrelsens underskrift: _____

BUPLs underskrift: _____

Dato for BUPLs underskrift: _____

Skemaet sendes til:

BUPL, Blegdamsvej 124, 2100 København Ø

Bilag 9: FULDMAGT til overenskomstindgåelse med øvrige skoleforeninger

FULDMAGT

til

Overenskomstindgåelse med BUPL for skolens pædagogiske personale

Bestyrelsen for undertegnede skole giver hermed fuldmagt til:

(skoleforeningens navn)

til at indgå overenskomst med BUPL for skolens pædagogiske personale.

Afgivelse af fuldmagten indebærer, at "Aftale mellem BUPL og Aftaleenheden ved frie grundskoler om løn og ansættelsesvilkår for pædagogisk personale" med tilhørende aftaler får virkning fra nedennævnte ikrafttrædelsesdato, ligesom efterfølgende fornyelser af aftalen med tilhørende aftaler gælder for skolen.

Skolens navn: _____

Skolens adresse: _____

Skolens telefonnr: _____

Skolens e-mailadresse: _____

Ikrafttrædelsesdato: _____

Bestyrelsens underskrift:

Dato: _____

Formandens navn: _____

Formandens underskrift: _____

Blanketten sendes til skoleforeningen

Bilag 10: Forligsnævnsaftale

§ 1.

Stk. 1. Der er indgået aftale mellem „Aftaleenheden for frie grundskoler” og BUPL om Forligsnævn.

Stk. 2. Forligsnævnet behandler sager vedrørende afskedigelse af pædagogiske medarbejdere, der arbejder under overenskomst på basis af „Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk personale i frie grundskoler”. Afskedigelsessager skal være forhandlet lokalt senest en måned efter afskedigelsen, før inddragelse af nævnet kan finde sted i tilfælde af fortsat uenighed. Forligsnævnet kan i øvrigt behandle tvister vedrørende overenskomstens øvrige bestemmelser, herunder fortolkningerne om arbejdstid, aflønning m.v. Forligsnævnets mægling danner ikke præcedens, medmindre skoleforeningerne i en bestemt sag har overladt udpegingen af forligsnævnsmedlemmer til „Aftaleenheden for frie grundskoler”.

§ 2.

Stk. 1. Forligsnævnet består af fire medlemmer, hvoraf to er udpeget af henholdsvis den relevante skoleforening og BUPL. I principielle sager kan „Aftaleenheden for frie grundskoler” indtræde i sagen i stedet for skoleforeningen.

Stk. 2. En sag kan rejses gennem skoleforeningen eller BUPL. Den forening, der rejser sagen, skal sørge for indkaldelse af Forligsnævnet med en varslingskrivelse og forestå sekretariatsfunktionen.

Stk. 3. En varslet sag skal følges op af en indkaldelse med mindst 4 hverdages arbejdsdages frist. Sagens parter skal have oversendt de bilag til sekretariatsfunktionen, der indgår i sagen senest med indkaldelsen. Et forligsnævnsmøde skal afholdes senest 2 måneder, efter at afskedigelsen har fundet sted, juli måned undtaget.

§ 3.

Stk. 1. Ved behandling af sagen i Forligsnævnet kan hver part møde med 3 deltagere, hvoraf 2 kan være bisiddere. Den involverede medarbejder skal give møde for nævnet, og skolens ledelse skal møde med forhandlingsmandat.

Stk. 2. Et forligsnævnsmøde indledes med sagsfremstilling. Den indklagende part forelægger som den første sin sag, hvorefter modparten fremlægger sit syn på sagen. Begge parter får mulighed for replik, og Forligsnævnet skal have lejlighed til at søge sagen belyst med spørgsmål. Hvis det ønskes skal parterne have mulighed for et slutindlæg.

Stk. 3. Forligsnævnet udarbejder mæglingsforslag uden deltagelse af parterne, som dog kan indkaldes enkeltvis til yderligere belysning af sagen.

Stk. 4. Forligsnævnet præsenterer mæglingsforslag for parterne og vurderer, om der er grundlag for forhandling med udgangspunkt i mæglingsforslaget.

Stk. 5. Tiltrædes mæglingsforslaget af begge parter, underskrives det umiddelbart med bindende virkning. Kan en af parterne ikke tiltræde mæglingsforslaget, udfærdiges en kortfattet mæglingsrapport med konstatering af, at mægling ikke har været mulig. En underskrevet mæglingsaftale, henholdsvis en mæglingsrapport, tilsendes de involverede parter samt skoleforening og BUPL.

§ 4.

Stk. 1. Parterne bærer hver sine omkostninger. Omkostninger til mødelokaler, fortæring m.v. deles ligeligt mellem parterne.

Bilag 11: Henvisninger til centrale aftaler der er gældende på området

Nedenstående cirkulærer m.v. er ikke medtaget i Overenskomsthåndbogen OK 2015-18, i stedet henvises til: www.retsinfo.dk.

Bekendtgørelse af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet

Cirkulære om betaling mv. til tjenestemænd m.fl. under midlertidig tjeneste i højere stilling

Cirkulære om ferieaftalen

Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Cirkulære om barsel, adoption og omsorgsdage

Bekendtgørelse af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.

Bekendtgørelse af lov om børnepasningsorlov

Cirkulære om tjenestefrihed af familiemæssige årsager

Cirkulære om senior- og fratrædelsesordninger

Cirkulære om Tjenesterejseaftalen

Cirkulære om natpenge mv.

Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner/MIO

Uddrag af cirkulære

Bilag 12: Ansættelsesbrev

Ansættelsesbrev

Pædagogisk personale efter overenskomst mellem BUPL og Aftaleenheden ved frie grundskoler

Undertegnede frie grundskole:

skolens navn og adresse

ansætter hermed (medarbejderens navn):

CPR-nr.:

adresse

Fra den

som

dato

stillingsbetegnelse

☐ Ansat ved skolen første gang fra den d. _____ (Punktet udfyldes såfremt nærværende ansættelsesbrev afløser andet gældende ansættelsesbrev).

☐ Stillingen er tidsbegrænset

☐ Iht. § 2, stk. 2 og 3 er stillingen tidsbegrænset til den

dato

Den konkrete årsag til at tidsbegrænse ansættelsen er:

Ansættelsen sker i henhold til overenskomstens

§ 18. Socialt kapitel:

sæt kryds

Aftale mellem skolen og kommunen/anden instans vedlægges i kopi.

2. Overenskomst:

Ansættelsen sker i henhold til den til enhver tid gældende »Aftale for pædagogisk personale ved frie grundskoler« indgået mellem BUPL og Aftaleenheden ved frie grundskoler.

3. Beskæftigelsesgrad:

Beskæftigelsesgraden er på ansættelsestidspunktet aftalt til _____ %

4. Lønanciennitet:

Der udleveres snarest muligt dokumentation for skolens fastsættelse af ancienniteten.

Aflønning sker i henhold til aftale mellem BUPL og aftaleenheden ved frie grundskoler.

5. Løn, tillæg mv.:

- ☐ Ansættelse sker på månedsløn
- ☐ Ansættelse sker på timeløn

6. Lønudbetaling:

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

På ansættelsestidspunktet udgør lønnen kr. _____ pr. måned/time

7. Pensionsforhold:

- ☐ Der indbetales pensionsbidrag til Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger.
 - ☐ Der indbetales pensionsbidrag til Læremes Pension. (jf. § 6. Stk. 4 og 5 i overenskomsten)
 - ☐ Der indbetales pensionsbidrag til Skolepension (Gælder kun personer, som er oprettet i skolepension før 1. august 2004).
 - ☐ Stillingen berettiger efter overenskomsten ikke til pensionsbidrag på ansættelsestidspunktet.
 - ☐ Stillingen vil – med uændrede vilkår – berettige til pensionsbidrag fra den _____ dato
-

8. Opsigelse:

☐ Timelønnede

Timelønne medarbejdere kan afskediges og forlange sig afskediget til fratrædelse den følgende dag

☐ Månedslønnede

☐ Ansættelsen sker på prøve. Ansættelsesforholdet kan i perioden opsiges til fratræden med 14 dages varsel fra skolens side og med dags varsel fra den ansattes side

I øvrigt gælder bestemmelserne i funktionærlovens § 2 og § 2 a, vedrørende opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelser.

9. Tavshedspligt og loyalitet:

Den ansatte skal iagttage tavshed med hensyn til forhold og oplysninger, som vedkommende bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet. Tavshedspligten ophører ikke ved fratrædelse.

Den ansatte har pligt til at udvise loyalitet over for skolens målsætning og grundlag, under særligt hensyn til skolens status som fri grundskole, således som den ansatte ved ansættelsen er blevet gjort bekendt med.

Medarbejderen har fået udleveret materiale (læseplan, skoleplan, skolens vedtægter, ordensregler eller andet tilsvarende materiale), der beskriver skolens forventninger til varetagelsen af stillingen samt skolens målsætning og grundlag. Se endvidere punkt 11.

10. Udveksling af oplysninger

I forbindelse med ansættelsen kan det forekomme, at BUPL og Aftaleenheden ved frie grundskoler udveksler oplysninger om bl.a. optjent lønanciennitet, ansættelsessted og andre statistiske oplysninger, som kan have betydning i forbindelse med overenskomstfornyelsen.

11. Særlige aftaler:

Medarbejderen har fået udleveret de lokalaftaler, der måtte være indgået på skolen i henhold til gældende overenskomster og cirkulærer om arbejdstid mv., og som er gældende på ansættelsestidspunktet.

Det fremgår af punkt 12, hvilket materiale der er udleveret til medarbejderen vedrørende indgåede lokalaftaler.

Endvidere aftales:

12. Fortegnelse over udleveret materiale:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)

13. Dato og underskrift:

For skolen

navn

dato

underskrift

Den ansatte

navn

dato

underskrift

14. Senere ændringer til dette ansættelsesbrev:

(Ændringerne dateres og underskrives af parterne)

Bilag 13: Aftale vedrørende løntillæg til ledere

Skolens navn:

Skolens adresse: _____

Telefon: _____

Lønaftalen vedrører:

Den ansatte fulde navn: _____

Adresse: _____

Cpr nr.: _____

Telefon: _____

Løntillægget gives for:

Evt. særlige bemærkninger:

Tillægget er (sæt ét kryds):

Varigt, fra og med: _____

Midlertidigt, gældende for følgende periode: _____

Tillæggets størrelse:

Antal løntrin (som tillægges indplaceringen efter aftale): _____

Beløbets størrelse (31. marts 2012 niveau): _____

Bemærk: Alle lokale tillæg er pensionsgivende jvf. aftalens § 16, stk. 8.

Underskrifter:

Dato:

Skolens leder

Dato:

SFO-afdelingsleder

BUPL

Efter aftalens § 11, stk. 7 forhandles løntillægget mellem afdelingslederen og skolens ledelse og underskrives af BUPL.

Bilag 14: Liste over pædagogiske uddannelser

1. Pædagoger uddannet i henhold til lovbekendtgørelse nr. 980 af 1. november 2001 om uddannelse af pædagoger.
2. Diakoner af den socialpædagogiske linje (fra Diakonskolen i Århus)
3. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.
4. Pædagoguddannelsen på Færøerne.
5. Klubmedarbejdere med Danske Ungdomsklubseminariums 2-årige uddannelse eller Ungdomsringens godkendte uddannelse.
6. Folkeskolelærere, herunder Den frie lærerskole.
7. Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik.

Tidligere uddannelser:

- Børneforsorgspædagog af almen- og småbørnslinjen
- Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse)
- Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse)
- Statsautoriseret barneplejerske (3-årig uddannelse)
- Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen eller særforsorgen nordiske uddannelser svarende hertil.
- Socialpædagog (3-årig uddannelse (socialpædagogiske forsøgsuddannelse))
- Andre uddannelser suppleret med børneforsorgens fortsættelsesseminarium
- Uddannelser fra lande uden for Norden som af Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser vurderes niveaumæssigt at svare til den danske pædagoguddannelse.
- Uddannelser i andre nordiske lande vurderes i BUPL

Bilag 15: Hvornår træder hvad i kraft

Overenskomsten er gældende for perioden 1. april 2015 til og med 31. marts 2018. I perioden reguleres lønninger i henhold til den mellem Finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg aftalte reguleringsordning, herunder udmøntning fra det etablerede privatlønsværn.

Redaktionelle ændringer har virkning fra 1. april 2015

1. august 2015

Aftale om opdeling af arbejdstid mellem kerneopgaver og tid til øvrige opgaver fjernes, således at der ikke længere stilles krav om 223 timer til øvrige opgaver.

Det pædagogiske personale, lukkede grupper undtaget, modtager et nyt årligt tillæg på kr. 2.000 (31. marts 2012 niveau), som udbetales som 1/12-del hver måned. Tillægget er pensionsgivende.

Fremadrettet opgøres arbejdstiden med 7,4 timer pr. dag, således at fuldtidsnettoarbejdsnormen for skoleåret 2015/16 er 1679,8 timer.

1. januar 2016

Lønnen til afdelingsledere hæves med ét skalatrin, således er aflønning fremover sker på følgende skalatrin:

Børnetal	Lønforløb
0 – 30	40, 42
31 – 150	40, 42, 44
151 –	48

Oprykning til nyt skalatrin sker efter 4 års lønanciennitet.

1. april 2016

Lønnen til studerende i lønnet praktik forhøjes med 1,5 %, således at lønnen i 2. praktikperiode udgør 10.189 kr. pr. måned (31. marts 2012 niveau) og i 3. praktikperiode udgør lønnen 10.519 kr. pr. måned (31. marts 2012 niveau).

1. januar 2017

Pensionsprocenten for alle ansatte stiger med 0,4 procentpoint således at pensionsprocenten fremadrettet udgør 14,7 % for uddannede og ikke-uddannede pædagoger, og 16,2 % for afdelingsledere.

1. april 2017

Det særlige tillæg til det pædagogiske personale, lukkede grupper undtaget, hæves fra 2.000 kr. til 4.000 kr. årligt (31. marts 2012 niveau), som udbetales som 1/12-del hver måned. Tillægget er pensionsgivende.

Bilag 16: Adresser

BUPL

Blegdamsvej 124
2100 København Ø
Tlf.: 35 46 50 00
E-mail: bupl-loa@bupl.dk
www.bupl.dk/slok

Danmarks Privatskoleforening

Ny Kongensgade 10, 1.
1472 København K
Tlf.: 33 30 79 30
www.privatskoleforening.dk

Dansk Friskoleforening

Middelfartvej 77
5466 Asperup
Tlf.: 62 61 30 13
www.friskoler.dk

Private Gymnasier

Ny Kongensgade 10, 1.
1472 København K
Tlf.: 33 30 79 25
www.pgs-nyt.dk

Deutsche Schul und- Sprachverein

Vestergade 30
Postboks 242
6200 Aabenråå
Tlf.: 74 62 41 03
www.dssv.dk

Foreningen af Kristne Friskoler

Bytorvet 7, 1. th.
8722 Hedensted
Tlf.: 97 35 20 99
www.kristne-friskoler.dk

PBU

Tuborg Boulevard 3
2900 Hellerup
Tlf.: 70 11 20 11

Lærernes Pension

Tuborg Boulevard 3
2900 Hellerup
Tlf.: 70 21 61 31

Frie Skolers Lærerforening

Ravnsøvej 6
8240 Risskov
Tlf.: 87 46 91 10
www.fsl.dk

INDEX

A

Adresser	59
Afdelingsleder	10
Afdelingslederløn	11
Afspadsering	24
Aftale vedrørende løntillæg til ledere	55
Aftalens område	6
Aftaleudkast om lokal aftale	44
Alenepædagog	10
Allerede ansatte før 1. April 2013	13
Anciennitet, løn-	17
Anden pædagogisk uddannede	12
Anden pædagogisk uddannelse	12
Ansættelsesbrev	51
Arbejdsopgaver	6; 11
Arbejdsprøvning	9
Arbejdstid	20
Arrangementer med overnatning	21
ATP	19

B

Barns 1. Og 2. Sygedag	9
Barsel, adoption og omsorgsdage	8
Beregning af arbejdstiden	20
Bibeskæftigelse som pædagog	15
BUPL	59
Børnehavebørn	11

D

Danmarks Privatskoleforening	59
Dansk Friskoleforening	59
Delt tjeneste	24
Deltidsbeskæftigede	18
Deutsche Schul und- Sprachverein	59

E

Efterindtægt	7
Egetbidrag	15
Ekstraordinær tjenestefrihed	8
Eller flere, børnetal på	10
Erstatningsfridag	20

F

Ferie	8
Fleksjob	9
Foreningen af Kristne Friskoler	59

Forhandlingsbestemmelser	37
Forligsnævn	39
Forligsnævnsaftale	48
Fratrædelsesgodtgørelse	26
Fratræden	25
Frie Skolers Lærerforening	59

G

Gruppeleder	10
Gruppelederfunktion	16
Gruppelivsordning	15

H

Hvornår træder hvad i kraft	57
Hytteture	21

J

Job på særlige vilkår	9
Jubilæumsanciennitet	8

K

Kerneopgaver i det pædagogiske arbejde	19
Koloniophold	21
Kompetenceudvikling	35
Kursus	24

L

Ledelsesstruktur	10
Ledelsesstrukturen	10
Lejrskole	21
Lukkede grupper	13
Lærernes pension	15; 59
Løn til pædagogisk personale	12
Løn, ikke-pædagoguddannede	12
Løn, pædagoguddannede	12
Lønanciennitet	8
Lønanciennitet	17

M

Medarbejdere under 18 år	36
Merarbejde	23
Merarbejdsgodtgørelse til afdelingsledere	25
Midlertidig beskæftigelse	7
Månedslønnede	6

O

Omsorgsdage, konvertering til	23
-------------------------------------	----

Opgørelse af arbejdstiden	22
Opsigelse.....	26
Opsigelsesanciennitet.....	8
Opsigelsesvarsler	28
Overarbejdsbetaling	23

P

Pasning af et sygt barn.....	8
PAU	12
PBU	15; 59
Pension	14
Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger .	15
Personlig ordning.....	17
PGU	12
Planlægningsår	21
Private Gymnasier.....	59
Pædagogisk assistent uddannede	12
Pædagogiske grunduddannede	12
Pædagogiske uddannelser	56
Pædagogstuderende i praktik.....	32
Påtænkt uansøgt afskedigelse	26

R

Rejsetid	23
Revalidering	9

S

Sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv	24
Seniorfridage	10
Seniorordning	10
Sindetskrivelse	27
Skole-pension	16
Skånejob	9
Socialt kapitel.....	9
Specialpædagogiske opgaver.....	16
Stedfortræder	16

Sygdom.....	8
Sygefravær	9
Særlige løntillæg	16
Søgnehelligdage	22
Søgnehelligdage	20

T

Talsmand.....	30
Tavshedspligt	27
Tid til personalets planlægning	19
Tidsbegrænset ansættelse	6
Til- og fratræden	25
Tillidsrepræsentant	29
Tillidsrepræsentant, løntillæg	17
Tilslutning til aftalen mellem BUPL og skoleforeningerne.....	45
Timelønnede	7; 13
Tjeneste på lørdage, søn- og helligdage.....	25
Tjenesteattest	26
Tjenestefrihed	8
Tjenestefrihed af familiemæssige årsager	8
Tjenesteplanen.....	24
Tr.....	29

U

Ulempebetaling.....	25
---------------------	----

V

Vikarer	7
Voldgiftsbestemmelser	40
Vuggestuebørn.....	11
Værnepligt.....	9

Ø

Øget indbetaling til pension	16
------------------------------------	----

Juni 2015



BUPL

Børne- og Ungdomspædagogernes
Landsforbund

Blegdamsvej 124
2100 København Ø

bupl.dk