

# Der er nu indgået ny overenskomst mellem DLO og BUPL for pædagogisk personale i de private institutioner

## Om processen

Den 24. marts 2021 er der opnået enighed om vilkårene for en ny overenskomst med BUPL. Processen er i denne omgang foregået i et forhandlingsfællesskab mellem DLO, Børneringen, FDDB, FOBU og SPIA.

DLO har sammen med de andre organisationer blandt andet haft et fokus på at skabe ensartet vilkår på tværs, sammen skaber vi afsæt bredere viden og stærkere kræfter i den fælles forhandling som også skal tage højde for de vilkår, som er fundamentet for de private dagtilbud.

Overenskomstens økonomiske ramme bygger på de kommunale overenskomstforlig indgået i februar 2021.

Den ny overenskomst sikrer lønforbedringer både til pædagoger og til lederne. Særligt i forhold til lederne har det været vigtigt, at overenskomstens lønvilkår afspejler den ledelsesopgave, som de varetager og som tager til i kompleksitet og afspejler de politiske forventninger til ledelsens faglighed, også set i forbindelse med indfasningen af minimumsnormeringer og realiseringen af de forventninger til faglig kvalitet, der er knyttet dertil. Det er vigtigt, at vi forsat kan rekruttere og fastholde kompetente ledere i vores private institutioner, det skal den ny overenskomst medvirke til.

Derudover har vi i overenskomsten aftalt følgende:

- Præcisering af at en medarbejder ikke både kan afholde senior- og omsorgsdage hos en tidligere og ny arbejdsgiver i samme kalenderår, men at retten i stedet gælder på tværs af arbejdsmarkedet
- Aflønning af souschefer forenkles og vil fra den 1. april 2022 udelukkende ske med et forhøjet funktionstillæg
- Ordning for adgang til lokalaftale om placering af barns 1. og 2. sygedag gøres permanent
- Afregning af tillæg og arbejdstid ved koloni er tydeliggjort, ligesom tillægget er forhøjet
- Reglerne for hvilke situationer arbejdstidstillægget dækker er klarificeret, og tillægget er forhøjet
- Adgang til at aftale kollektiv ledelse eller områdeledelse fremskrives

- Tillæg til tillidsrepræsentant og arbejdsmiljø repræsentant sidestilles, og AMR-tillægget forhøjes
- Tillæg til ledere der sikrer, at institutionen er gearet til at modtage studerende forhøjes
- Tilpasning af reglerne for ferie og sorgorlov som konsekvens af generelle regelændringer
- Overenskomstprojekt om ny lønindplaceringsmodel for ledere med henblik på indplacering efter antal børn fremfor antal medarbejdere.

*Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2021.*

### **Datoer med særlig opmærksomhed i overenskomstperioden:**

1. april 2021 generel lønforhøjelse 1 %

1. oktober 2021 generel lønforhøjelse 1,01 %

1. oktober 2022 generel lønforhøjelse 1,90 %

1. april 2023 generel lønforhøjelse på 0,3 %

1. oktober 2023 generel lønforhøjelse på 0,83 %

### **Derudover træder følgende i kraft pr. 1. april 2022**

- **Lønninger til pædagoger jf. § 16 stk. 1 hæves fra nuværende**

Grundlønstrin for pædagoger hæves fra 28, 30, 32, 34, 36 + 1.750,30 til 29, 31, 33, 35 og 37.

Pensionen hæves med 0,05 % til i alt 14,42 %.

- **Arbejdsmiljørepræsentanter**

Tillægget øges fra 3.200 til 6.400.

Hvis samme pædagog varetager både TR og AMR gives kr. 9.500.

Tillægget er anført som årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000-niveau, og skal reguleres med afsæt i gældende reguleringsprocent. Der reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

- **Tillæg for koloni**

Tillægget for deltagelse i koloni med overnatning hæves for hverdage fra 255,77 til 500.

Og for søn- og helligdage fra 511,53 til 750.

Alle tillæg i 31/3 2000-niveau og skal reguleres efter gældende reguleringsprocent. Samtidig er der foretaget præcisering af overenskomstteksten.

- **Pædagogstuderende i lønnet praktik**

Lønnen hæves foruden de generelle lønforbedringer med et årligt tillæg på 3.360 i 31/3 2000-niveau og skal reguleres efter gældende reguleringsprocent.

- **Souschefer og pædagoger med andre ledelsesfunktioner**

Tillæg for souscheffunktion hæves fra 15.400 til 16.400.

Tillæg til pædagoger med anden ledelsesfunktion hæves fra 6.400 til 6.900.

Begge er i årligt pensionsgivende tillæg i 31/3 2000-niveau og skal reguleres efter gældende reguleringsprocent. Tillæggene reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad.

- **Ledere § 15**

Mindstelønstrin på hhv. 41, 42 og 44 + 3.100 øges til hhv. 41, 42 og 44 + 10.000.

Tillægget til løntrinnet er årligt pensionsgivende i 31/3 2000-niveau og skal reguleres efter gældende reguleringsprocent. Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad.

Pensionsprocenten øges med 0,6 % til i alt 17,04 %.

- **Leder hvor institutionen modtager studerende i praktik**

Tillægget øges fra 3.500 til 5.000.

Tillægget er årligt pensionsgivende i 31/3 2000-niveau og skal reguleres efter gældende reguleringsprocent.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

- **Arbejdstid § 24 stk 3**

Arbejdstidstillægget øges fra 2.096,27 til 2.200.

Tillægget er årligt pensionsgivende i 31/3 2000-niveau og skal reguleres efter gældende reguleringsprocent.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Samtidig er der foretaget præcisering af overenskomstteksten.

### **Blandt drøftelser var også**

Oprettelse af kompetencefond, indlejring af arbejdet med årsnorm som ramme i overenskomstteksten og nærmere definition af ledelsesrummet mellem bestyrelse og leder. Disse punkter fandt af forskellige årsager ikke plads i dette års overenskomstresultat.

—000—

## **Spørgsmål & svar om overenskomst**

- **Hvornår bliver den samlede overenskomsttekst tilgængelig?**

Redigeringsarbejdet er i gang, og vil blive offentliggjort hurtigst muligt. Man kan finde det endelige tekstmateriale på <https://dlo.dk/tiltraedelsesoverenskomst-mellem-dlo-bupl.asp>

- **Hvornår tilpasses løntabellen? Og hvor kan jeg finde den?**

Det er nemt at finde den aktuelle løntabel på forhandlingsfællesskabets (b-siden) hjemmeside: <https://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/loentabeller> eller på BUPL's hjemmeside: <https://bupl.dk/loen/loentabeller/>

- **Hvorfor forhandles overenskomsten så tæt på udløb af den tidligere?**

Sammenhæng er processer i både stat, regioner og kommuner før de private parter. Her sættes bl.a. den økonomiske ramme, der også hviler på forhandlinger i det generelle private erhverv, fordi staten ikke fremstår som lønførende. Samtidig træder ny overenskomst i kraft 1. april. Det betyder altså, at der er et relativt smalt vindue til at gennemføre de forhandlinger, der vedrører vores område.

- **Hvorfor skal vi bruge reguleringsprocent og hvorfor ændres den hele tiden?**

Formålet med reguleringsordningen er at sikre en tilnærmelsesvis parallel lønudvikling i den private og den offentlige sektor. Derved kan det sikres, at de offentligt ansatte lønmæssigt følger med udviklingen i den private sektor, samtidig med at det offentlige arbejdsmarked ikke bliver lønførende.

Der foretages en regulering 2 gange om året hhv. 1. april og 1. oktober.

Du kan altid tjekke den aktuelle reguleringsprocent på <https://bupl.dk/loen/loentabeller/>

- **Hvorfor ikke altid hele løntrin og runde tal?**

Den økonomiske ramme som er til rådighed, kan ikke altid rumme, at man forhandler til hele løntrin, eller til hele tal. Løntrin udvikler sig i procent fra det ene til det andet, og derfor kan det være bekosteligt, når man forhandler hele løntrin, særligt til de højeste løntrin. Deraf vil afkastet også være ulige fordelt med fordel til de i forvejen højestlønnede. Man giver derfor ofte løntrin + kronebeløb.

- **Hvad sker der med overenskomstforholdet, hvis man melder sig ud af DLO?**

Institutionen kan godt fortsætte med at være omfattet af overenskomsten, men DLO har ingen forpligtelser i forhold til at bistå.

- **Et særligt opmærksomhedspunkt til institutioner som ønsker at udtræde eller overgå**

Hvis en institution ønsker at udtræde af overenskomstforholdet, gælder særlige forhold som beskrevet i overenskomsten. I et sådan tilfælde er det meget vigtigt at være opmærksom på de processer, der vil følge.

Ønsker institutionen derimod at overgå til anden overenskomst, er det vigtigt at DLO får besked, sådan at korrekt registrering forekommer hos både BUPL, DLO og den nye overenskomstpart.



DLO d. 22. april 2021