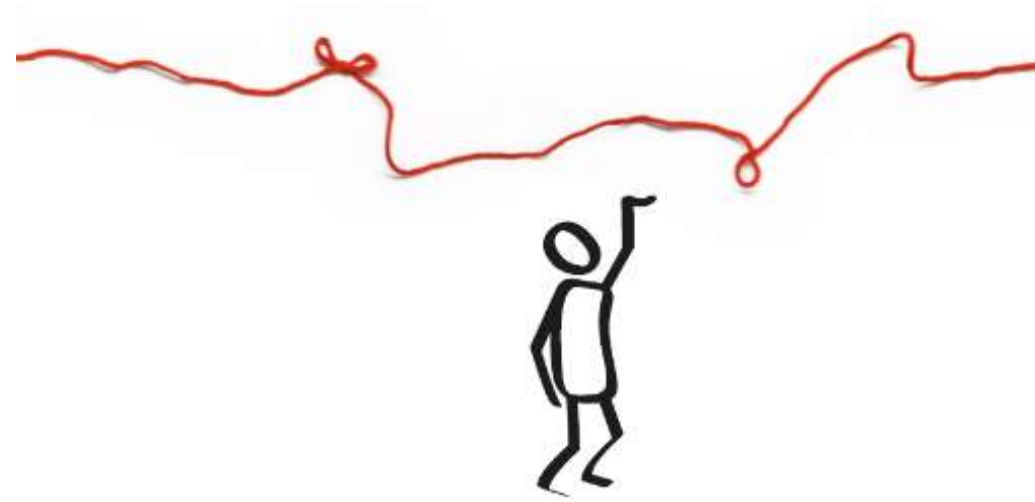


# Foreningen for pædagogiske afdelingsledere september 2024



# Dagens program

- Hvem er Danmarks Private Skoler?
- Den nye barselsaftale
- Tjenstlige sager og opsigelser
- Nye regler om registrering af arbejdstid
- Overenskomst 24-26
- Spørg os om alt (næsten)

Danmarks Private Skoler  
grundskoler & gymnasier



## **Danmarks Private Skoler** er en skoleorganisation

- 170 medlemsskoler fordelt på både gymnasier og grundskoler
- I alt ca. 68.000 elever på medlemsskolerne
- I alt ca. 560 frie grundskoler med 120.000 elever i sektoren



### **Hvad er foreningens historie?**

Danmarks Private Skoler har sine rødder i Danmarks Realskoleforening, der blev stiftet i 1891 af en kreds af ledere og lærere på private og offentlige eksamensskoler.

I 1921 stiftedes en fraktion for skolebestyrere på private eksamensskoler, som blev videreført i 1975 under navnet Danmarks Realskoleforening, senere som Danmarks Privatskoleforening.

Fra 2017 er foreningen videreført som Danmarks Private Skoler – grundskoler og gymnasier



# Bestyrelse



Karsten Suhr

**Formand**

Skoleleder ved Lyngby  
Private Skole - frikøbt



Bo Mehl Jørgensen

**Næstformand**

Skoleleder Frederikssund Private  
Realskole



Ninna Brandt

**Næstformand**

Bestyrelsesnæstformand  
Th. Langs Skole



Hans Myhrmann

Skoleleder Randers  
Realskole



Dan Ingemann  
Jøsen

Skoleleder Sct. Ibs  
Skole, Horsens



Thomas Neessen

Bestyrelsesformand  
Laursens Realskole



Stefan Kreisberg

Bestyrelsesformand  
Rygaards Skole



Michael Schroll

Bestyrelsesformand  
Marie Jørgensens Skole



# Danmarks Private Skoler



Søren T. Lodahl  
Sekretariatschef  
Ansæt december 2001



Simone Dalsgaard  
Souschef,  
seniorkonsulent  
Ansæt november 2010



Erik Juul Hansen  
Seniorkonsulent  
Ansæt januar 2017



Thomas Sørensen  
Konsulent  
Ansæt august 2015



Heidi Andersen  
Konsulent  
Ansæt august 2017



Rasmus B. Vester  
Konsulent  
Ansæt august 2019



Kasper Raabjerg  
Nielsen  
Konsulent  
Ansæt august 2023



Anette  
Holmgreen  
Bogholder  
Ansæt december 1997



Tine B.  
Brandsborg  
Kursus- og  
webkoordinator  
Ansæt august 2011



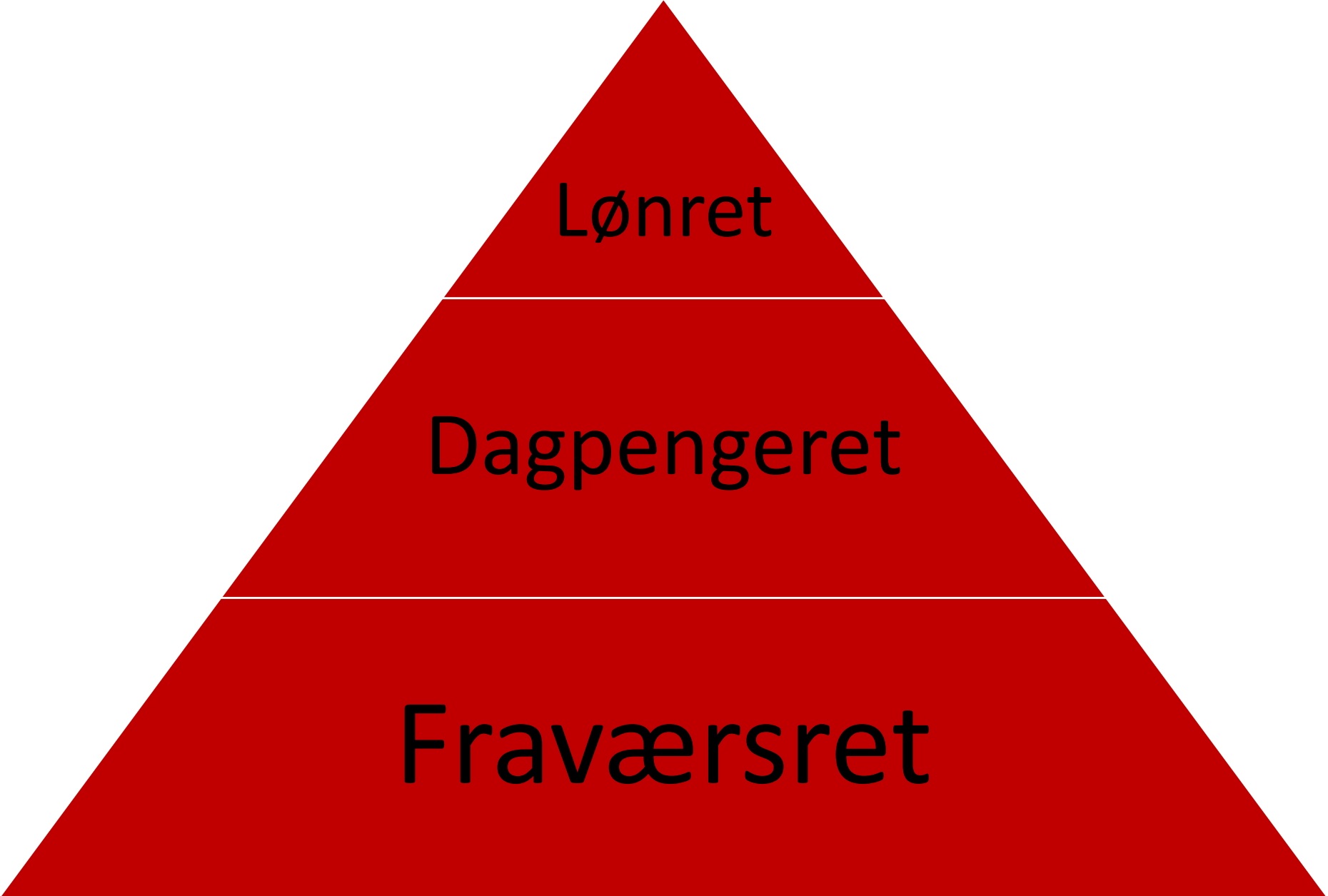
Christina Froberg  
Adm.  
medarbejder  
Ansæt marts 2022



Karsten Suhr  
Formand  
Bestyrelse siden 2002  
Formand siden 2015









# Forældre med 1 barn



## Lønret

*Mor:* 10 uger (Barselsorlov) + 10 uger (forældreorlov) + evt. 6 delingsuger = **maks. 26 uger**

*Far:* 2 uger (fædreorlov) + 10 uger (forældreorlov) + evt. 6 delingsuger = **maks. 18 uger**

## Dagpengeret

*Mor:* **24 uger** (13 uger kan overdrages)

*Far:* **24 uger** (13 uger kan overdrages)

## Fraværsret

*Mor:* 10 uger (barselsorlov) + 32 uger (forældreorlov) = **42 uger**

*Far:* 2 uger (fædreorlov) + 32 uger (forældreorlov) = **34 uger**

*Mulighed for at forlænge op til 14 uger*

# Forældre med flerlinger



## Lønret

*Mor:* 10 uger (Barselsorlov) + 10 uger (forældreorlov) + evt. 6 delingsuger + 13 uger (flerlinger) = **maks. 39 uger**  
*Far:* 2 uger (fædreorlov) + 10 uger (forældreorlov) + evt. 6 delingsuger + 13 uger (flerlinger) = **maks. 31 uger**

## Dagpengeret

*Mor:* **24 uger** (13 uger kan overdrages) + 13 uger (øremærket) = **maks. 37 uger**  
*Far:* **24 uger** (13 uger kan overdrages) + 13 uger (øremærket) = **maks. 37 uger**

## Fraværsret

*Mor:* 10 uger (barselsorlov) + 32 uger (forældreorlov) = **42 uger**  
*Far:* 2 uger (fædreorlov) + 32 uger (forældreorlov) = **34 uger**

*Mulighed for at forlænge op til 14 uger*

# Soloforælder



## Lønret

*Mor:* 10 uger (Barselsorlov) + 10 uger (forældreorlov) + evt. 6 delingsuger + 10 uger (soloforælder) = maks. **36 uger**  
*Far:* 2 uger (fædreorlov) + 10 uger (forældreorlov) + evt. 6 delingsuger + 10 uger (soloforælder) = **28 uger**

## Dagpengeret

*Soleforælder: 24 uger*  
*Ansøges om 22 ugers ekstra barselsdagpenge*

## Fraværsret

*Soloforælder: 10 uger (barselsorlov) + 32 uger (forældreorlov) = 42 uger*

*Mulighed for at forlænge med op til 14 uger*

# Pension og ferie under barsel



## Pension:

- Der optjenes normal pensionsret under fravær uden løn, uanset om den ansatte har ret til dagpenge. Retten gælder for mødre, fædre/medmødre og adoptanter. For andre medarbejdere, der har ret til afvikling af en overdraget fraværsret efter barselsloven, indbetales således ikke pensionsbidrag.

## Ferie:

- Der optjenes ferie i lønnet perioder og i ulønnet perioder, hvor der optjenes pensionsret
- Perioder uden pensionsret optjenes ferie i de første 6 måneder, såfremt medarbejderen vender tilbage og ferien kan holdes i samme afviklings-år

# Barselsnyt!



- Soloforældre til børn født den 1. januar 2024 eller senere har mulighed for at overdrage en del af orloven til et nærtstående familiemedlem. Der kan overdrages ikke øremærket orlov med barselsdagpenge. Det nærtstående familiemedlem skal afholde orloven, inden barnet fylder ét år.
- Det nærtstående familiemedlem vil skulle opfylde de samme krav i barselsloven, som en forælder ift. varsling overfor arbejdsgiver og opfyldelse af beskæftigelseskrav for at få ret til fravær og barselsdagpenge.

Følgende personer anses for at være nærtstående familiemedlemmer:

- Forældrerens egne forældre og søskende over 18 år
- Forældre og søskende (over 18 år) til afdød forælder.

- Børn født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere får mulighed for at overdrage de orlovsuger, som ikke er øremærket, til sociale forældre

Sociale forældre er:

- Den retlige forælders ægtefælle.
- Den retlige forælders samlevende, som har levet i et ægteskabslignende forhold med en forælder i mindst to år.
- En kendt donor med en forældrelignende relation til barnet.
- Den kendte donors ægtefælle eller samlevende med en forældrelignende relation til barnet.

# Husk!



- Det er medarbejderens ansvar at lave en barselsplan
  - I må gerne hjælpe og besvare spørgsmål
- Henvis til fagforening eller barselsberegner på nettet
- Se om barselsplanen lægger op til at orlov udskydes
  - Ret til at udskyde 5 uger – alt andet er en aftale
- Det er stadig arbejdsgiver, der varsler ferie – også selvom det er erstatningsferie fra barsel
  - På nær omsorgsdage og særlig feriedage



Tjenstlige sager og opsigelser

(En ikke-fuldstændig gennemgang)

privat

er & gve

## Tre hovedområder

- Institutionens forhold
- Sygefravær
- Den ansattes adfærd/tjeneste





## Institutionens forhold

F.eks. faldende børne- eller elevtal, økonomi, omstrukturering.....

- 1: Bestyrelse – og ledelse beslutter at det er nødvendigt med opsigelse af XX årsværk
- 2: Ledelse finder objektive kriterier til udvælgelse (kvalifikationer/mødestabilitet/tjenstlige forløb/?)
- 3: Samarbejdsudvalg orienteres om situation, beslutning, kriterier og proces
- 4: Konkrete personer udvælges
- 5: Opsigelser/påtænkte opsigelser overleveres



ivato

oler & gym



## Sygefravær

Mange enkeltdage/gentagne korte perioder eller langvarigt fravær?

### Langvarigt

- Sygefraværssamtale senest 4 uger fra første sygedag
- Løbende indhentelse af lægefaglig vurdering af fraværet
- Mulighedserklæring og forsøg på genoptagelse af arbejdet
- Dokumenter samtaler og forsøg på genoptrappingsplaner!

### Enkeltdage/gentagne korte perioder

- Omsorgssamtaler
- Forebyggende mulighedserklæring?
- Tjenstlig samtale/advarel
- Dokumenter samtaler og forsøg på at nedbringe fraværet!
- Medregn ikke 1. og 2. sygedag, omsorgsdage, ferie eller andre fridage som ledelsen har godkendt!



## Sygefravær

Særlig opmærksomhed ved fx:

- Graviditet/barsel

- Handicap

*"...begrebet handicap "skal fortolkes således, at det omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed. Karakteren af de foranstaltninger, som arbejdsgiveren skal træffe, er ikke afgørende for, om en persons helbredstilstand skal anses for omfattet af dette begreb."*

- Handicap by association



## Den ansattes adfærd/tjeneste

- Samtaler om forventninger til adfærd/kvalitet i opgaveløsning/?
- Kammeratlig samtale
- Tjenstlig samtale
- Advarsel – *Manglende bedring kan få konsekvenser for dit ansættelsesforhold*
- Hvad er rimelig tid til at forbedre forholdene?
- Er det samme forseelse igen eller er det noget andet?
- Skal TR inddrages?
- **Sørg for dokumentation når du kan mærke at det ikke går godt nok!**

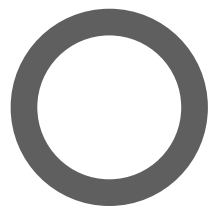
# Danmarks Private Skoler

grundskoler & gymnasier



## Opsigelsen

- Overenskomst eller ej?
- Hvis BUPL/FOA overenskomst = krav om påtænkt opsigelse med 14 dages høringsfrist og 7 dages forhandlingsfrist (særligt vigtigt for ansatte i prøveperiode)
- Hvis overenskomst = krav om orientering af den forhandlingsberettigede organisation
- Kombinationsansatte har to ansættelsesforhold = begge forhold skal opsiges og to organisationer skal orienteres
- Hvis der er en TR for ansættelsesområdet skal ledelsen orientere TR om beslutning om opsigelse
- Hvordan skal opsigelsen overleveres?



RING!

ivato

oler & gym

# Nye regler om arbejdstidsregistrering



## Hvorfor nye regler?



Folketinget vedtog 23. januar 2024 forslag til Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdsdirektivet.

Loven medfører et krav om registrering af lønmodtageres daglige arbejdstid (arbejdstidsregistreringssystem). Kravet træder i kraft 1. juli 2024.

Regler om arbejdstid i Danmark bygger i vid udstrækning på EU's arbejdstidsdirektiv og EU-Domstolens tolkning af dette.

EU Domstolen har i en række domme taget stilling til forståelsen af direktivet og lovændringen er således en implementering af EU-Domstolens praksis i dansk lovgivning.





Det nye krav om registrering af daglig arbejdstid skal sikre, at gældende regler om daglig og ugentlig hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid overholdes, dvs.

- 11 timers reglen, herunder daglig pause
- Ugentligt fridøgn
- 48 timers reglen



**11-timersreglen betyder**, at arbejdstiden skal tilrettelægges, så de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. Arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1 og hviletidsbekendtgørelsens § 3.

**Daglig pause:** er den daglige arbejdstid mere end 6 timer, har medarbejderen ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Arbejdstidslovens §3.

**Ugentligt fridøgn:** inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode (dvs. 35 timer). Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle ansatte. Arbejdsmiljøloven § 51, stk. 1 og hviletidsbekendtgørelsens § 4.

**48-timers reglen:** den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 mdr. må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Perioder med årlig betalt ferie og periode med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet. Arbejdstidslovens § 4.

# Hvad skal man?

De nye regler i lov om gennemførelse af dele af arbejdsdirektivet, der træder i kraft 1. juli 2024, medfører:

- Krav om registrering af lønmodtageres daglige arbejdstid (arbejdstidsregistreringssystem), jf. § 4 b
- Undtager visse lønmodtagergrupper fra visse arbejdstidsregler (og tidsregistreringskravet), jf. § 1, stk. 6 (Det vender vil tilbage til)

# Hvad siger loven?

**§ 4 b.** Med henblik på at sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid skal arbejdsgiveren indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt af de pågældende lønmodtagere.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtageren kan tilgå egne oplysninger i det arbejdstidsregistreringssystem, der er nævnt i stk. 1.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren skal opbevare de i henhold til stk. 1 registrerede oplysninger i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af lønmodtagerens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

## Hvad er kravene?

Skolerne skal altså indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der stilles til rådighed for den enkelte medarbejder til registrering af den daglige arbejdstid.

Medarbejderen skal kunne tilgå egne registreringer.

Bemærk, at der **ikke** er krav om registrering af typen af arbejde, tidspunktet for arbejdet eller stedet, hvor arbejdet har fundet sted.

Det er kun den **samlede daglige arbejdstid**, der skal registreres.

## Praktiske løsninger

Der er metodefrihed og således ikke krav om at skolerne skal købe et tidsregistreringssystem.

Det er muligt at lave helt lavpraktiske løsninger af analog karakter og der kan også selv laves digitale løsninger i eksempelvis excel, word eller andre programmer.

Der kan vælges et system, hvori medarbejderen kun skal registrere sin arbejdstid på dage, hvor den faktiske arbejdstid afviger fra den planlagte/aftalte arbejdstid.

Undtagelser?

Kan man være undtaget af krav om registrering?

Der kan laves undtagelser til hviletidsbestemmelserne i enten lov eller kollektive aftaler.

Fx Arbejdstidsaftale for lærer m.fl. i staten:

*Den daglige hvileperiode kan nedsættes fra 11 til 8 timer op til 12 gange pr. normperiode for den enkelte lærer. Det kan lokalt aftales, at nedsættelsen kan ske op til 20 gange pr. normperiode.*

*Stk. 2. Delt tjeneste kan ikke overstige en sammenhængende periode på 12 timer, med mindre det aftales lokalt.*

*Stk. 3. Der kan højst være op til 10 døgn mellem 2 fridøgn. Der kan lokalt indgås aftale om, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.*

*Stk. 4. Under deltagelse i lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning) ses bort fra kravet om daglig hvileperiode. Såfremt opholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være indtil 12 døgn mellem 2 fridøgn.*



## Selvtilrettelæggere efter arbejdstidslovens § 1 stk. 6

1: Arbejdstiden kan ikke forudbestemmes eller måles pga. arbejdets natur

2: Den ansatte bestemmer i væsentlig grad selv opgaver og tidspunkt for udførelsen af opgaverne

=

Undtager fra arbejdstidslovens §§ 3, 4 og 5

Reglerne om daglig pause

48 timers reglen

Arbejdstid for natarbejdere

Der skal laves en konkret vurdering af hver ansat. Man kan altså ikke på forhånd beslutte at alle i en gruppe er undtaget fra arbejdstidslovens §§ 3, 4 og 5.

**Husk at det skal fremgå af den enkeltes ansættelsesbevis.**

## Undtaget fra hviletidsbekendtgørelsens § 6

Personer i overordnede stillinger omfattes af bestemmelserne i § 3 (11-timers hvilereglen) og § 4 (ugentligt fridøgn), medmindre de:

1) udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus,

eller

2) på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen.

Der skal laves en konkret vurdering af hver ansat. Man kan altså ikke på forhånd beslutte at alle i en gruppe er undtaget fra hviletidsbekendtgørelsens regler om hviletid og ugentlig fridøgn.

Husk at det skal fremgå af den enkeltes ansættelsesbevis.

# Fritaget for arbejdstidsregistrering?

Man er undtaget fra kravet om arbejdstidsregistrering hvis man er undtaget fra arbejdstidslovens §§3, 4 og 5 OG hviletidsbekendtgørelsens regler om hviletid og fridøgn.

Overvej om:

- Den enkelte har indskrevet timetal/arbejdstidsnorm i ansættelsesbrev eller overenskomst
- Den enkelte indgår i vagtplaner eller skemaer
- Den enkelte har "kontortid" eller krav om tilstedeværelse på bestemte tidspunkter
- Den enkelte kan træffe overordnede og selvstændige (væsentlig) væsentlige beslutninger
- Den enkelte selv kan beslutte hvilke opgaver vedkommende ønsker at udføre og hvornår de udføres





## Den overordnede statslige aftale

- 2 årig aftale (dvs. 2 årige overenskomster)
- Økonomisk aftale og ramme
- Øvrige aftaler om rettigheder og vilkår

ivato  
oler & gym

## Tabel 1

### Den økonomiske ramme (pct. af løn pr. 31.03.2024)

Pct.	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	I alt
1. Generelle lønstigninger	4,83	1,27	0,20	6,30
2. Andre formål	0,11	0,89	-	1,00
3. Skøn for reguleringsordning	1,06	0,04	-	1,10
4. Skøn for reststigning	0,00	0,40	-	0,40
<b>5. Økonomisk ramme</b>	<b>6,00</b>	<b>2,60</b>	<b>0,20</b>	<b>8,80</b>



## Desuden

- Barsel
- Feriegodtgørelse
- Pension
- Fleksibilitet

ivato

oler & gym

“De 2 områder”



privat  
er & gve







## De øvrige overenskomstområder

- Pædagogisk personale ved frie grundskoler (BUPL/FOA)
- Teknisk- servicepersonale ved frie grundskoler (3F)
- Administrativt personale ved frie grundskoler (HK)



Børnehaveklasseledere  
og lærere ved frie  
grundskoler

**privat**  
skoler & gymnas

# Privat

## er & gv

### Aftalte lønstigninger

- Pr. 1. april 2025 forhøjes det nuværende "OK 2018-tillæg" med 3.200 kr., således at tillægget i alt udgør kr. 4.100 årlig. Tillægget er (fortsat) pensionsgivende.
- Pr. 1. april 2025 forhøjes "Kostskoletillægget" med kr. 2.200 til efterskolelærerne og udgør således kr. 21.000 årligt.
- Pr. 1. april 2025 forhøjes basisløntrinnene for børnehaveklasselederne med kr. 900 årligt.
- Pr. 1. april 2025 ændres organisationsaftalens lønanciennitetsbestemmelse, så der ved en beskæftigelsesgrad på under 15/37 optjenes halv lønanciennitet. I dag beregnes lønancienniteten under 15 timer forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsesgraden.



# Privat

er & gve

## Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

- Særlig feriegodtgørelse hæves pr. 1. april 2024 fra 1,5 % til 2,02 %.
- Løntillæg for afskaffelse af store bededag afskaffes samtidig.



## Opsparing af frihed (Aftale er endnu ikke udsendt i endelig form)

- Lærere/børnehaveklasseleder har ret til at opspare frihed med henblik på senere afvikling.

## Fra arbejdstidsaftale for lærer og børnehaveklasseledere kan der opsøres frihed af

- Over/merarbejde
- Ulempegodtgørelse (17-06 tillæg) der er konverteret til arbejdstid
- Weekendgodtgørelse der er konverteret til arbejdstid
- Inddragede fridage (efterskole- og kostskolelærere)
- 37/3 opsparing/godtgørelse (efterskole- og kostskolelærere)

## Fra ferieaftalen kan der opsøres frihed af

- Særlige feriedage
- Der kan maksimalt være 15 dages frihed. Maksimalt 8 af dagene kan være opsøret af punkterne under arbejdstidsaftalen



ivato

oler & gym



## Opsparing af frihed - *afviklingen* (Aftale er endnu ikke udsendt i endelig form)

- Friheden kan afvikles i timer eller dage.
- Afvikling af opsparret frihed svarende til op til otte dage pr. kalenderår og med op til to dage i sammenhæng fastlægges ved aftale mellem skolen og læreren. Afvikling sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker i det omfang det er foreneligt med tjenesten.
- Afvikling af øvrig opsparret frihed fastlægges efter aftale mellem skolen og den ansatte.
- Den ansatte skal give varsel om afviklingen så tidligt som muligt.
- Sygdom er en hindring for at påbegynde afviklingen af friheden medmindre den ansatte alligevel vil afvikle friheden.
- Friheden godtgøres kontant hvis det ikke er afviklet inden fratræden.
- Den ansatte og skolen kan til enhver tid aftale at friheden udbetales kontant.

ivato  
oler & gym



## Praktikaftalen

Det er mellem parterne aftalt at drøfte den nuværende praktikaftale, herunder funktionstillæg.

## Lokal løndannelse

Det er i protokollatet præciseret, at det i overenskomstgrundlaget er forudsat, at der både sker en central og lokal løndannelse.

**ivato**

oler & gym



# Privat

## er & gve

### Pension

- Der gives børnehaveklasseledere og lærere mulighed for ekstra indbetaling til pension. (Aftale er endnu ikke udsendt i endelig form)
- Ekstra indbetaling af pension sker mod tilsvarende reduktion af løn.
- Læreren skal meddele skolen hvor meget der skal indbetales samt i hvilken periode indbetalingen skal ske.





# Pædagogisk personale ved frie grundskoler BUPL/FOA-overenskomsten

Find overenskomsthåndbog her:

<https://privateskoler.dk/nyheder/aftale-om-loen-og-ansættelsesvilkår-for-pædagogisk-personale-2024-2026/>

- 1) Lønstigninger jf. CFU-forligets midler
- 2) Øvrige resultater
- 3) Lønstigninger jf. trepartsmidlerne



## 1) Lønstigninger jf. CFU-forligets midler:

- Pr. 1. april 2025 gælder følgende:
  - Nyt lønforløb til afdelingsledere ved afdelinger med op til 150 børn:
    - For afdelingsledere med 0-30 børn ændres lønforløbet fra skalatrin 40-42 til 43-44
    - For afdelingsledere med 31-150 børn ændres lønforløbet fra skalatrin 40-42-44 til 43-44-46
    -
  - Nyt skalatrin for pædagoger med 0-1 års lønanciennitet. De hæves med 1 skalatrin fra 29 til 30
  - Nyt skalatrin for pædagoger med 15 års lønanciennitet. De hæves med 1 skalatrin fra 39 til 40
  - Forhøjelse af overenskomstillægget til pædagogiske assistenter med 3.500 kr. årligt, således tillægget i udgør 5.500 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Tillægget er pensionsgivende.
  - Forhøjelse af overenskomstillægget til pædagogiske medhjælpere med 2.000 kr. årligt, således tillægget alt udgør 4.000 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Tillægget er pensionsgivende.
  - Pædagogstuderendes løn forhøjes med 345 kr. pr. måned (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau).
  - Nyt tillæg til pædagogiske assistenter, der varetager funktionen som oplæringsvejleder for pædagogiske assistent elever (jf. § 16, stk. 6), på 8.000 kr. (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau).
  - Der oprettes en ny aflønning for timelønnede med pædagogisk assistentuddannelse på 164 kr. pr. time (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau).



## 2) Øvrige resultater:

Som følge af overenskomstforhandlingerne er der blandt andet aftalt følgende ændringer:

### **Tillidsrepræsentanter:**

Der gives adgang til, at tillidsrepræsentanter kan mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden.

### **Ansættelsesbrevet udgår af overenskomsten:**

Fra den 1. april 2024 står skoleforeningerne hver især selv for udarbejdelsen af en skabelon til ansættelsesbrevet.

### **Ophævelse af pensionskarens for pædagogiske assistenter:**

Fra den 1. april 2025 ophæves overenskomstens pensionskarens (jf. § 15, stk. 1, nr. 2) for pædagogiske assistenter. Pædagogiske assistenter opnår i stedet pension jf. overenskomstens § 15, stk. 1, nr. 1.

### **Ændring af årsnormen:**

Fra den 1. august 2025 ændres årsnormen til en fast brutto årsnorm. Den årlige faste bruttoarbejdstid for en fuldtidsansat udgør 1924 timer (inkl. ferie og søgnehellidage).

*De resterende ændringer kan I finde i forhandlingsprotokollatet på vores hjemmeside.*







### 3) Lønstigninger jf. trepartsmidlerne:

#### Pædagogerne:

- Nyt løntillæg til pædagogerne på 5.345 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Tillægget udbetales med 1/12 pr. måned og blev første gang udbetalt den 1. september 2024 og kun til de pædagoger, der er ansat den 1. september 2024. Tillægget udbetales dog med tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2024.
- Det (ovenstående) årlige løntillæg til pædagogerne forhøjes pr. 1. januar 2025 til 8.018 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau).
- Det (ovenstående) årlige løntillæg til pædagogerne forhøjes igen pr. 1. januar 2026 til 16.036 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau).
- Tillæggene er pensionsgivende. Tillæggene er afhængigt af beskæftigelsesgraden. Tillæggene navngives "Trepert" på lønsedlen.





### Fortsat 3) Lønstigninger jf. trepartsmidlerne:

#### Afdelingslederne:

- Nyt løntillæg til afdelingsledere på 4.398 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Udbetalingen sker på samme vilkår som for pædagogerne.
- Tillægget er pensionsgivende og er afhængigt af beskæftigelsesgraden. Tillægget navngives ”Trepart” på lønsedlen. For afdelingslederne er der ikke aftalt senere forhøjelse af tillægget.



Trepartsaftalen har kun indflydelse på løn til pædagogerne og afdelingslederne

Spørg os om (næsten) alt!

