

Håndbog OK 2024-2026 for det pædagogiske personale ved frie grundskoler



Skoleforeningerne ved
Frie Grundskoler

BUPL

FOA
FAGOGARBEJDE

Aftale – Håndbog OK 2024-2026

for det pædagogiske personale ved frie grundskoler.

Aftale mellem **AFG (Aftalefællesskabet, BUPL - FOA for Frie Grundskoler)**
og **AE (Aftaleenheden ved frie grundskoler)** om

løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk personale ansat ved:

- Danmarks Private Skoler,
- Dansk Friskoleforening,
- Lilleskolernes Sammenslutning,
- Foreningen af Kristne Friskoler og
- Foreningen af Tyske Mindretalsskoler (DSSV)

Tilrettelæggelse og redaktion:

BUPL, Lars Schøning og Trine Heiberg, FOA, Preben Nørgaard

Danmarks Private Skoler – grundskoler og gymnasier, Heidi Andersen

FORORD

”Aftale mellem BUPL, FOA og Aftaleenheden ved frie grundskoler om løn- og ansættelsesvilkår for det pædagogiske personale for 2024-2026” – eller i daglig tale: ’OK24 for det pædagogiske personale ved frie skoler’, er forhandlet og foreligger nu i den redigerede form. Af hensyn til miljø og i tidens tegn har vi valgt ikke at udgive en trykt version af overenskomsten, men at holde os til den digitale version.

OK24 var den første overenskomstforhandling, hvor FOA deltog fuldgældigt, idet FOA først efter overenskomstforhandlingerne i 2021 tilsluttede sig aftalen. BUPL og FOA indgik fra 2021 i aftalen som AFG (Aftalefællesskabet for Frie Grundskoler). Forhandlingerne blev noget mere komplicerede end de tidligere forhandlinger, idet vi ud over CFU-forliget også skulle tage stilling til trepartsaftalen på det offentlige område, hvor det pædagogiske personale på de frie og private skoler SFO’er ikke var medtaget.

Den foreliggende aftale er indgået mellem Aftalefællesskabet for Frie Grundskoler og Aftaleenheden ved frie grundskoler. Aftalens tekster har gennemgået et grundigt eftersyn, og formuleringer er blevet justeret med den hensigt, at læsevenligheden og forståelsen er blevet løftet. Parterne opfordrer til, at aftalen gennemlæses grundigt med opmærksomhed på de ændringer, der er foretaget.

Det er vores intention, at den fælles aftale skaber de bedste rammer for både personale og ledelse ved de frie og private skoler. Vi opfordrer samtidig til et konstruktivt samarbejde på alle skolernes niveauer, da det er det bedste udgangspunkt for et godt arbejdsmiljø og dermed også grundlaget for et trygt og udviklende miljø for børn. Det er samtidig parternes hensigt, at nærværende aftale bidrager til en videreudvikling af det lokale samarbejde mellem ledelse og medarbejdere (tillidsrepræsentanterne) på skolerne, herunder gennem brug af de lokale aftalemuligheder.

Vi håber, at OK24 vil være en god ramme, der bidrager til kvaliteten i det pædagogiske arbejde på de frie og private skoler til gavn for børnene.

Spørgsmål og kommentarer er – som altid – velkomne.

Med venlig hilsen

Aftalefællesskabet for Frie Grundskoler

Aftaleenheden ved Frie Grundskoler

Indholdsfortegnelse

§1. Aftalens område	5
§ 2. Ansættelse af månedslønnede	5
§ 3. Ansættelse af timelønnede	6
§ 4. Ferie	7
§ 5. Sygdom	7
§ 6. Barsel, adoption og omsorgsdage	7
§ 7. Tjenestefrihed, herunder barns 1. og 2. sygedag	7
§ 8. Socialt kapitel	8
§ 9. Seniorordning	9
§ 10. Oprettelse af stillinger som afdelingsleder	9
§ 11. Løn til afdelingsleder	10
§ 12. Løn til pædagogisk personale	11
§ 13. Løn til timelønnede	12
§ 14. Særlige regler vedrørende allerede ansatte i lukkede grupper	13
§ 15. Pension	13
§ 16. Særlige løntillæg m.v.	15
§ 17. Lønanciennitet generelle lønbestemmelser	16
§ 18. Kerneopgaver i det pædagogiske arbejde	17
§ 19. Beregning af arbejdstiden	19
§ 20. Opgørelse af arbejdstiden	20
§ 21. Kurser, rejsetid m.v.	20
§ 22. Andre bestemmelser	21
§ 23. Brudt ansættelse	23
§ 24. Opsigelse	23
§ 25. Tillidsrepræsentanter	25
§ 26. Opsigelse af overenskomst	27
Bilag 1: Pædagogstuderende i lønnet praktik	28
Bilag 2: Kompetenceudvikling	31
Bilag 3: Medarbejdere under 18 år	32
Bilag 4: Forhandlingsaftale	33
Bilag 5: Forligsnævnsaftale	37
Bilag 6: Aftaleudkast om lokal aftale, hvor der ikke er valgt AFG-tillidsrepræsentant	39
Bilag 7: Skema til overenskomstindgåelse	40
Bilag 8: Henvisninger til centrale aftaler der er gældende på området	42
Bilag 9: Aftale vedrørende løntillæg til ledere	43
Bilag 10: Aftale vedrørende løntillæg til pædagogisk personale, bortset fra ledere	44
Bilag 11: Liste over pædagogiske uddannelser	45
Bilag 12: Hvornår træder hvad i kraft	46
Bilag 13: Adresser	48

§1. Aftalens område

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

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

Stk. 3. Det pædagogiske personale er omfattet af overenskomsten, såfremt de ansættes til at varetage pædagogiske arbejdsopgaver ved skoler omfattet af nedenstående, dog jf. § 1 stk. 4:

- Skolens fritidsordning, herunder heltidsfritidsordning
- Skolens dagtilbud (børnehave og vuggestue)
- Pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner overfor børn og elever
- Støtte til fremme af sproglig udvikling for børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegang
- Opgaver i forbindelse med studerendes praktik (jf. bilag 1)
- Andre pædagogiske opgaver, som lovgivningen giver mulighed for.

Endvidere er pædagogisk personale, der ansættes til ledelsesopgaver (afdelingsledere) i forhold til pædagogisk personale, omfattet af overenskomsten.

Stk. 4. Skoler kan tiltræde aftalen ved at afgive fuldmagt vedrørende tilslutning til overenskomsten til den skoleforening, som skolen er medlem af, jf. aftalens bilag 7.

Skoleforeningen kvitterer for modtagelsen og fremsender godkendelse af tiltrædelse til skolen, når skoleforeningen og Aftalefællesskabet BUPL/FOA for Frie Grundskoler (AFG) har accepteret skolens tiltrædelse. Tiltræden har gyldighed, når skolen har modtaget godkendelse.

§ 2. Ansættelse af månedslønnede

Stk. 1. Bestemmelsen omfatter ansættelser, uanset timetal, med mere end tre måneders beskæftigelse, jf. dog § 3, stk. 2. Ansættelse finder normalt sted uden tidsbegrænsning.

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

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

Stk. 3. Ved tidsbegrænset ansættelse forstås en ansættelse, hvor datoen for ansættelsens ophør fastsættes på ansættelsestidspunktet.

Stk. 4. 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. 5. 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. 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/FOA og Aftaleenheden ved frie grundskoler".

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

Stk. 7. Den ansatte modtager et ansættelsesbrev, jf. Loven om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

Stk. 8. Ved merbeskæftigelse af fastere karakter, hvorved forstås mere end tre måneder, foretages en ændring af den ansattes beskæftigelsesgrad (eventuelt tidsbegrænset).

Stk. 9. 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. 10. Funktionærlovens § 8 om efterindtægt gælder.

§ 3. Ansættelse af timelønnede

Stk. 1. Ansættelse som vikar under ferie, sygdom og lignende eller til anden midlertidig beskæftigelse på en varighed af 3 måneder eller derunder, sker på vilkår som timelønnet.

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 ferieloven og ferieaftale mellem Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og centralorganisationerne.

Stk. 2. I det omfang der ikke er optjent ret til betalt ferie, eller i det omfang ferien ikke kan optjenes inden for samme ferieår, afholder lønmodtageren ferien uden betaling.

For pædagogisk personale der også er ansat som leder, lærer eller børnehaveklasseleder ved samme skole gælder derudover følgende bestemmelser:

Stk. 3. Hvis ikke skolen inden udgangen af august måned træffer anden bestemmelse, anses ferien for afholdt de 5 hverdage i den uge, hvor skolens elever holder efterårsferie.

Stk. 4. Hvis ikke skolen inden udgangen af marts måned træffer anden bestemmelse, anses ferien for afholdt med de sidste 18 hverdage i juli måned samt de 2 første hverdage i august måned. Det forudsættes, at normperioden følger skoleåret og starter 1. august.

Bemærkning:

Såfremt skolen planlægger ferien i henhold til § 4, stk. 3 og stk. 4 henstilles der til at arbejdsfrie dage søges planlagt ligesom for lærerne. Skolen og den ansatte, der også er ansat som leder, lærer eller børnehaveklasseleder ved samme skole, kan aftale anden placering af ferie. Såfremt der ikke opnås enighed, kan skolen varsle ferie i henhold til ferieloven og inden udløbet af de ovenstående varslingsfrister. Såfremt skolen varsler anden ferie, kræver ferie på forskud, at der indgås en individuel aftale med den enkelte medarbejder.

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 Skatteministeriet 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.

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 lønafkortning til pasning af et sygt barn på dettes 1. og 2. sygedag, hvis:

- barnet er mindreårigt (dvs. under 18 år, jf. værgemålslovens § 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 rettes til AFG ved fremsendelse til:

BUPL Forbund

Att.: AFG

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 med videre.

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 seniorfridage, og arbejdsgiveren skal imødekomme tidspunktet, bortset fra de særlige tilfælde, hvor fraværet vil være uforeneligt med arbejdet. Seniorfridagene placeres på en sådan måde, at de 5 dage tilsammen udgør en gennemsnitlig arbejdsuge.

Stk. 2. Den 1. januar 2026 ændres tidspunktet for ret til seniordage for pædagoger, så retten fremadrettet følger udviklingen i folkepensionsalderen. Pædagoger har herefter ret til 5 seniordage pr. kalenderår 10 år før det år, de opnår folkepensionsalderen.

Stk. 3. 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.

Stk. 4. Ansatte tilbydes fra det kalenderår, hvor de fylder 60 år, en seniorsamtale med skolens ledelse. Initiativet til samtalen tages af skolen eller af den ansatte.

§ 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. 2 og stk. 3, skal der oprettes en stilling som daglig leder med stillingsbetegnelsen: afdelingsleder, jf. dog § 10, stk. 3 og 4.

Bemærkning:

Skoler, der forud for og uden afbrydelse siden april 2013 (OK13) har organiseret sig med kollektiv ledelse af og blandt det pædagogiske personale, kan fortsætte med denne organisering.

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

Stk. 3. Såfremt der på nyoprettede afdelinger alene er ansat 1 medarbejder, aflønnes denne i henhold til § 12, stk. 10.

Stk. 4. I forbindelse med ansættelse af pædagogisk medarbejder nummer 2, jf. § 10, 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, medmindre vedkommende ansættes som afdelingsleder.

Bemærkning:

Ledelsesstrukturen kan i henhold til 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. Oprykning til nyt skalatrin sker efter 4 års lønanciennitet.

Stk. 2. Som grundlag for aflønning af stillinger som afdelingsleder opgøres antallet af tilskudsudløsende børn pr. 5. september.

Stk. 3. Antallet af tilskudsudløsende børn danner grundlag for aflønningen pr. 1. august samme år. For børn optaget i henhold til dagtilbudsloven tæller børnehalebørn dobbelt og vuggestuebørn firedobbelt.

Stk. 4. Følgende aflønning er gældende:

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

Pr. 1. april 2025 ændres lønforløbene til:

Børnetal	Lønforløb
0 – 30	43, 44
31 – 150	43, 44, 46
151 –	48

Bemærkning:

Afdelingsledere 0-30 børn: Afdelingsledere med 0-3 års lønanciennitet løftes med 3 skalatrin og afdelingsledere med 4 års lønanciennitet eller mere løftes med 2 skalatrin.

Afdelingsledere 31-150 børn: Afdelingsledere med 0-3 års lønanciennitet løftes med 3 skalatrin og afdelingsledere med 4 års lønanciennitet eller mere løftes med 2 skalatrin.

Stk. 5. Afdelingsledere aflønnes med et årligt pensionsgivende tillæg kr. 4.500 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012). Tillægget reguleres i henhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 6. Afdelingsledere aflønnes med et årligt pensionsgivende tillæg kr. 4.398 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012). Tillægget reguleres i henhold til beskæftigelsesgraden. Tillægget benævnes "Trepert" på lønsedlen. Tillægget ydes til afdelingsledere, der er ansat pr. 1. september 2024 og fremad. Tillægget udbetales med tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2024 eller fra ansættelsesdatoen efter den 1. januar 2024.

Stk. 7. 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 skalatrin som følge af ændret børnetal gennemføres ved ledighed i stillingen.

Stk. 8. Modtager afdelingen børn, der ikke er tilskudsudløsende, skal der aftales et løntillæg til afdelingslederen. Ved fastsættelse af tillægget skal der tages hensyn til omfanget af ikke-tilskudsberettigede børn samt de samlede ledelsesmæssige opgavers indhold og omfang.

Stk. 9. 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.

Stk. 10. Tillæg efter § 11, stk. 8 og stk. 9 forhandles mellem afdelingslederen og skolelederen og underskrives af BUPL, som dermed indgår aftalen, jf. bilag 9.

§ 12. Løn til pædagogisk personale

Stk. 1. Oprykning til højere skalatrin sker efter 2 års lønanciennitet. Dog undtaget skalatrin 40. Dette udmøntes for pædagoguddannede med 15 års lønanciennitet eller mere.

Stk. 2. Pædagoger aflønnes efter skalatrin 29, 31, 33, 35, 38 og 39.

Pr. 1. april 2025 aflønnes pædagoger efter skalatrin 30, 31, 33, 35, 38, 39 og 40.

Bemærkning:

Pædagoger med 0-1 års lønanciennitet løftes med 1 skalatrin

Pædagoger med 15 års lønanciennitet eller mere løftes med 1 skalatrin

Stk. 3. Pædagoger aflønnes med et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 2.000 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012). Tillægget reguleres i henhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 4. Pædagoger aflønnes herudover med et årligt pensionsgivende tillæg kr. 5.345 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012). Tillægget reguleres i henhold til beskæftigelsesgraden. Tillægget benævnes "Trepert" på lønsedlen. Tillægget ydes til pædagoger, der er ansat pr. 1. september 2024 og fremad. Tillægget udbetales med tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2024 eller fra

ansættelsesdatoen efter den 1. januar 2024.

Pr. 1. januar 2025 forhøjes tillægget til kr. 8.018 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Pr. 1. januar 2026 forhøjes tillægget til kr. 16.036 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Stk. 5. Pædagogiske assistenter aflønnes efter skalatrin 22, 23, 26, 27 og 29.

Stk. 6. Pædagogiske assistenter aflønnes med et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 2.000 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Pr. 1. april 2025 forhøjes tillægget til kr. 5.500 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012). Tillægget reguleres i henhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 7. Pædagogmedhjælpere aflønnes efter skalatrin 16, 17, 18, 19 og 21.

Stk. 8. Pædagogmedhjælpere aflønnes med et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 2.000 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Pr. 1. april 2025 forhøjes tillægget til kr. 4.000 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012). Tillægget reguleres i henhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 9. Pædagogmedhjælpere, som ansættes tidsbegrænset efter § 2, stk. 5, op til 1 år, aflønnes efter skalatrin 16.

Stk. 10. Hvor der ikke er ansat en afdelingsleder, aflønnes det pædagogiske personale efter stillingsgruppens lønforløb tillagt et antal skalatrin jævnfør nedenstående:

- pædagoger tillægges 2 skalatrin
- pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere tillægges 6 skalatrin

Stk. 11. Såfremt der senere ansættes en afdelingsleder, bevares skalatrinsindplacering som en personlig ordning. Ved højere aflønning efter stillingsgruppens lønforløb overgår medarbejderen her til, jf. § 12 stk. 2, 5 og 7.

§ 13. Løn til timelønnede

Stk. 1. For timelønnede pædagoger sker aflønning med kr. 185 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012) pr. medgået time.

Stk. 2. For timelønnede pædagogiske assistenter sker aflønning med kr. 164 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012) pr. medgået time.

Stk. 3. For timelønnede pædagogmedhjælpere sker aflønning med kr. 138,5 (i grundbeløb pr. 31. marts 2012) pr. medgået time.

Stk.4. Til timelønnede udbetales lønnen månedsvis bagud.

Stk. 5. Tillæg til timelønnen skal opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

Stk. 6. Der kan aftales en højere løn, end det der følger bestemmelserne jf. forhandlingsaftalen, bilag 4.

Stk. 7. 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. Ansættelse på timeløn er ikke pensionsgivende.

Stk. 8. Der ydes vikarbetalning for mindst 3 timer pr. arbejdsdag, såfremt den pågældende står til rådighed i det fulde timetal.

Stk. 9. Timelønnede vikarer kan afskediges og forlange sig afskediget til fratræden den følgende dag.

Stk. 10. Ferielovens bestemmelser gælder for timelønnede.

§ 14. Særlige regler vedr. allerede ansatte, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere i 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 pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere, 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 PBU - Pædagogernes Pension for månedslønnede:

1. pædagoger, der er ansat med mindst 8 timers ugentlig beskæftigelse
2. pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere
 - a) som er fyldt 21 år,
 - b) har mindst et års beskæftigelse 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.

Stk. 2. Pr. 1. august 2024 oprettes en pensionsordning i PenSam for månedslønnede:

1. pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere
 - a) som er fyldt 21 år,

- b) har mindst et års beskæftigelse 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.

Stk. 3. Pr. 1. april 2025 oprettes en pensionsordning i PenSam for månedslønnede:

1. pædagogiske assistenter, der er ansat med mindst 8 timers ugentlig beskæftigelse
2. pædagogmedhjælpere
 - a) som er fyldt 21 år,
 - b) har mindst et års beskæftigelse 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 karenperioden 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. 4. Pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere som er ansat før den 1. august 2024, og for hvem der allerede indbetales pension til PBU - Pædagogernes Pension, kan fortsætte hermed.

Stk. 5. Pensionsbidraget udgør for det pædagogiske personale med og uden afdelingsleder, eventuelle stedfortrædere, gruppeledere og alene-pædagoger 14,7 % af den pensionsgivende løn.

Stk. 6. Pensionsbidraget udgør for afdelingsledere 16,2 % af den pensionsgivende løn.

Stk. 7. Der indbetales desuden 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.

Stk. 8. Der er for pædagogisk personale, der også er beskæftiget som lærer/børnehaveklasseleder, og som enten ikke er optaget i PBU - Pædagogernes Pension eller både er optaget i PBU - Pædagogernes Pension/PenSam og i Lærernes Pension, mulighed for at indbetale det samlede pensionsbidrag til Lærernes Pension.

Stk. 9. For ansatte med hovedbeskæftigelse med sekretærarbejde, pedalarbejde eller anden stilling udenfor lærerområdet, og som tillige er beskæftiget som pædagogisk personale, og allerede medlem af en anden pensionskasse, kan pensionsbidraget indbetales til denne.

Stk. 10. Skolen udreder og indbetaler det fulde pensionsbidrag for den ansatte i tilknytning til løn-udbetalingen – altså både egetbidraget, der udgør 1/3, og arbejdsgiverbidraget, der udgør 2/3.

Stk. 11. Når pensionsbidrag indbetales til Lærernes Pension i henhold til § 15, stk. 7 og stk. 8, skal skolen samtidig indbetale præmie til gruppelevsordning.

Bemærkning:

Skolen er pligtig til indbetaling til gruppelivsordning. Når der indbetales til anden pensionsordning end PBU (Pædagogernes Pension) eller PenSam, kan skoler oprette gruppeliv gennem Forenede Gruppeliv. Skolen kan tage kontakt til sin skoleforening for yderligere rådgivning.

Stk. 12. Den tid, deltidsansatte har udført tjeneste ud over den fastsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen, er pensionsgivende.

Stk. 13. Ved orlov med helt eller delvis løn henvises til § 6 og § 7.

Stk. 14. 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. 15. Ved en skoles tiltrædelse til denne aftale kan allerede ansatte bevare deres hidtidige pensionskasse.

Stk. 16. 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.

Stk. 17 Medarbejdere, der bliver ansat under det sociale kapitel, jf. § 8, bibeholder eventuel eksisterende pensionsordning medmindre det aftales, at de overgår til PBU -Pædagogernes Pension eller PenSam.

§ 16. Særlige løntillæg m.v.

Stk. 1. Alle centralt og lokalt aftalte løntillæg oplyses som årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012. Aftalte tillæg udmøntes med 1/12 hver måned og afhængigt af beskæftigelsesgraden medmindre andet fremgår.

Stk. 2. Der skal ved lokal aftale, aftales løntillæg til pædagogisk personale, der løser specialpædagogiske opgaver i forbindelse med børn eller grupper af børn, der udløser særskilt tilskud.

Stk. 3. Der kan ligeledes ved lokal aftale ved den enkelte skole aftales løntillæg til det pædagogiske personale, der løser særlige specialpædagogiske opgaver af enten konkret pædagogisk karakter eller koordinerende art.

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 funktionstillæg på kr. 6.480.

Stk. 6. Arbejdsmiljørepræsentanter ydes et funktionstillæg på kr. 6.480. Er arbejdsmiljørepræsentanten også valgt som tillidsrepræsentant udgør tillægget kr. 3.240.

Såfremt der ydes arbejdsmiljørepræsentanttillæg i henhold til anden overenskomst eller lokal aftale, reduceres nærværende tillæg tilsvarende.

Stk. 7. Til pædagoger og pædagogiske assistenter, der varetager funktionen som oplæringsvejleder for pædagogiske assistenter samt til pædagoger, der varetager praktikvejledning i henhold til overenskomstens § 1, stk. 3, ydes et funktionstillæg, på kr. 8.000. Tillægget udbetales så længe opgaven varetages.

Bemærkning:

Tillæg i henhold til § 16, stk. 5, 6 og 7 er uafhængig af den pågældendes beskæftigelsesgrad.

Stk. 8. 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. 9. Centralt fastsatte tillæg er pensionsgivende. Lokalt aftalte tillæg, som er aftalt den 1. august 2008 eller senere, er pensionsgivende.

Stk. 10. Pædagogisk personale, der er aflønnet højere end det, der fremgår af bestemmelserne i nærværende aftale, bevarer denne aflønning som en personlig ordning, medmindre der i eventuelle lokale aftaler er fastsat tidsbegrænsninger.

§ 17. Lønanciennitet generelle lønbestemmelser

Stk. 1. Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på første trin i lønforløbet, medmindre 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 pædagoger medregnes perioder som pædagog, som børnehaveklasseleder og som leder m.v.

Stk. 5. For pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere medregnes alle perioder med pædagogisk virksomhed.

Stk. 6. 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. 7. 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 § 17, stk. 8.

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. 8. Har en ansat kombineret beskæftigelse som pædagogisk personale og lærer/børnehaveklasseleder, er det den samlede beskæftigelsesgrad, der benyttes ved beregning af lønancienniteten efter nærværende overenskomst.

Stk. 9. Kun beskæftigelse af 1 måneds varighed eller derover medregnes ved fastsættelse af lønancienniteten.

Stk. 10. Lønnen fastsættes og reguleres efter den for perioden 1. april 2024 til 31. marts 2026 gældende lønjusteringsaftale for statens tjenestemænd.

Stk. 11. Til deltidsbeskæftigede ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid med undtagelse af tilæg der ydes uafhængigt af arbejdstiden.

Stk. 12. Der betales ATP i henhold til A-sats.

Stk. 13. Ved usikkerhed om anciennitetsfastsættelse kan sagen afgøres af en udpeget repræsentant for skoleforeningen og en udpeget repræsentant for AFG, hvis en af parterne ønsker det.

Stk. 14. Lønnen udbetales månedsvis 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 forudlønnet, bevarer retten til forudløn.

§ 18. Kerneopgaver i det pædagogiske arbejde

Stk. 1. Der skal med det pædagogiske personale ske en drøftelse af de overordnede principper for arbejdets tilrettelæggelse jf. 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 blandt andet:

- At tilrettelægge og sikre 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 målrettet, dels i overensstemmelse med ovennævnte, 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 daglige arbejdstid for en fuldtidsansat beregnes med 7,4 timer pr. dag.

Pr. 1. august 2025 opgøres arbejdstiden årligt med 1.924 timer, inkl. ferie og fridage.

Stk. 2. Hvis ikke andet er aftalt, planlægges og opgøres arbejdstiden over et skoleår fra d. 1/8 til d. 31/7.

Stk. 3. Arbejdstiden tilrettelægges normalt på hverdage mandag til fredag. Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normalt fridage. Hvis dagene 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.

De særlige feriedage kan 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.

Faste søgnehelligdage:

Skærtorsdag
Langfredag
2. påskedag
Kr. Himmelfartsdag
2. Pinsedag

Forskydelige søgnehelligdage:

1. juledag
2. juledag
Nytårsdag

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. Første dag: - maksimalt 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: - maksimalt 14 timer indtil hjemkomst til arbejdspladsen.

Stk. 7. Der kan i henhold til Forhandlingsaftalen indgås lokal aftale om vilkår for deltagelse i lejrskole, hyttetur, kolonihold med videre (arrangementer med overnatning).

§ 20. Opgørelse af arbejdstiden

Stk. 1. Med henblik på konstatering af eventuelle overtimer for pædagogisk personale foretages ved planlægningsperiodens afslutning en opgørelse af arbejdstimetallet for den enkelte medarbejder.

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 søgnehelligdage
4. rejsetid og arbejdsfrit ophold
5. opsparingsdage 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. Overstiger den for deltidsansattes opgjorte arbejdstid den aftalte arbejdstid, jf. dog § 20, stk. 3, er der tale om merarbejde, der godtgøres senest ved skoleårets afslutning.

Det aftales, hvorvidt merarbejdet erstattes med frihed eller afregnes med normal timebetaling.

Stk. 5. Overarbejdsbetaling udgør for hver time 1/1924 af vedkommendes årsløn (på udbetalings-tidspunktet) med et tillæg på 50 %.

Stk. 6. 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 normperiode.

Stk. 7. Friheden jf. § 20, stk. 3 og 4 kan i stedet konverteres til opsparingsdage i henhold til Statens regler.

§ 21. Kurser, rejsetid m.v.

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. Øvrige arbejdsfrie perioder medregnes ikke.

Stk. 4. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden dog højst med 13 timer pr. døgn, medmindre 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. 19.00, 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.

Stk. 2. Orientering om ændringer i tjenesteplanen skal ske med et varsel på mindst 4 døgn. Hvis orientering om ændringer i tjenesteplanen sker med mindre end 4 døgn før ændringen finder sted, er der tale om omlagte timer iht. § 22, stk. 3 og 4.

Stk. 3. Timer omlagt med et varsel på mindre end 4 døgn godtgøres pr. omlagt time med de for statens tjenestemænd gældende takster for arbejde på lørdage efter kl. 14:00 (39,92 kr. pr. time i grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Godtgørelse ydes pr. påbegyndt ½ time.

Eksempel:

En ansat har planlagt tjeneste fra kl. 8.00 – 15.00. I forbindelse med akut opstået sygdom bliver den ansatte bedt om at blive på arbejdet frem til kl. 16.15. Der ydes i den pågældende situation godtgørelse for omlagte timer på i alt 1,5 time (tiden fra kl. 15.00 – 16.15).

Stk. 4. Hvis allerede planlagt tjeneste pålægges reduceret med et varsel på under 4 døgn kompenseres antallet af reducerede timer med op til 2 timer som medgår i arbejdstidsopgørelsen.

Eksempel:

En planlagt sommerfest aflyses med et varsel på under 4 døgn.

Arrangementet var planlagt til afvikling fredag fra kl. 16.00 – 21.00.

De 5 timer som medarbejderen var planlagt til at arbejde skal, pga. aflysningen, ikke afholdes. Som kompensation for manglende overholdelse af varslingsfristen medgår 2 af disse timer i arbejdstidsopgørelsen, mens de 3 timer afholdes på et senere tidspunkt i normperioden.

Stk. 5. 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. 6. Uanset bestemmelsen i § 22, stk. 5 kan tjenesten indtil 20 gange årligt deles i 3 dele i forbindelse med afholdelse af møder og kulturelle arrangementer m.v., 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 § 22, stk. 5 en samlet godtgørelse for 3-delt tjeneste efter den for statens tjenestemænd gældende sats, tillagt 50 %.

Stk. 7. Pauser af mindre end 30 minutters varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Arbejdsfri perioder på 30 minutter eller mere medregnes ikke i arbejdstiden.

Bemærkning:

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

Stk. 8. Pædagogisk personale, der gør tjeneste i tidsrummet kl. 17:00 til 06:00 samt lørdage, søn- og helligdage samt Grundlovsdag, eller inddrages på forhånd (fastlagte fridage, ydes godtgørelse efter de i cirkulære om natpenge for tjenestemænd gældende satser.

Stk. 9. Tilkald 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. 10. Afdelingsledere omfattes ikke af bestemmelserne om godtgørelse for arbejdstidens placering og ændringer heri, samt bestemmelserne om omlagt tjeneste og tilkald til ekstratjeneste. Desuden gælder reglerne om højeste arbejdstid ikke for ledere.

Stk. 11. Der kan lokalt indgås lokalaftale om, at én eller flere af nedennævnte arbejdstidsbestemte ydelser, helt eller delvist erstattes af et årligt ulempetillæg, som udbetales forholdsmæssigt med den almindelige lønudbetaling:

- Tillæg for tjeneste i tidsrummet kl. 17.00 og kl. 06.00
- Tillæg for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, samt grundlovsdag efter kl. 12
- Godtgørelse for indgreb i på forhånd fastlagte fridage
- Godtgørelse for delt-, og omlagt tjeneste, samt
- Tillæg for tilfældigt forekommende overarbejde

Stk. 12. Lokalaftaler indgås i henhold til bestemmelserne i bilag 4 forhandlingsaftalen.

§ 23. Brudt ansættelse

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

§ 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.

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 meddeles medarbejderen skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Orientering om meddelelsen sendes samtidig til AFG og skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre videregivelse af oplysningerne strider mod persondataloven, tavshedspligten eller straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. 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 AFG.

Såfremt AFG ønsker sagen yderligere belyst kan der, med medarbejderens samtykke, søges indsigt i personalemappen.

Den nævnte meddelelse om påtænkt afskedigelse, samt endelig opsigelse, dog jf. ovenstående, fremsendes med post eller e-mail til:

BUPL Forbund

Att: AFG

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

Bemærkning:

Meddelelse om påtænkt afskedigelse ("sindetskrivelse") skal blandt andet indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt opsigelsesvarsel og årsagen til opsigelsen.

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

Stk. 7. AFG eller medarbejderen skal kræve sagen forhandlet med den afskedigende myndighed i henhold til bilag 4 (forhandlingsaftalen), såfremt sagen ikke findes tilstrækkeligt oplyst eller findes usagligt begrundet. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt indenfor en frist af 3 uger efter fremsendelse af høringskrivelsen. Såfremt der ikke er fremsat krav om forhandling indenfor en frist af 2 uger efter afsendelsen af den i § 24, stk. 6 nævnte meddelelse, kan den afskedigende myndighed gennemføre afskedigelsen.

Stk. 8. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Ved afskedigelse gives tillidsrepræsentantens sædvanlige varsel plus tre måneder, dog minimum seks måneder.

Stk. 9. Forinden afskedigelse af en tillidsrepræsentant finder sted, skal sagen være forhandlet mellem AFG og den pågældende skoleforening. Ansættelsesmyndigheden anmoder AFG om forhandling ved fremsendelse til BUPL Forbund, att: AFG. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

Stk. 10. Den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse kan tidligst indtræde en måned, før den pågældende tiltræder hvervet.

Stk. 11. Tillidsrepræsentanten er ved fravalg eller ved afgivelse af funktionen i efterfølgende tre måneder omfattet af bestemmelserne om afskedigelse af tillidsrepræsentanter.

Stk. 12. For pædagogisk personale valgt som arbejdsmiljørepræsentant ved skolen gælder opsigelsesbeskyttelse i funktionsperioden efter samme regler som tillidsrepræsentanter efter denne aftale.

Stk. 13. Opnås der ikke enighed, jf. § 24, stk. 7 og stk. 9, og effektuerer ansættelsesmyndigheden opsigelsen, henvises til bilag 5 (forligsnævnsaftale).

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. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Som tillidsrepræsentant forstås personer, som repræsenterer mindst 5 pædagogiske medarbejdere. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst et halvt års ansættelse, og AFG anmelder valget skriftligt over for skolen.

Bemærkning:

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. 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. AFG 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 aftalens parter.

Stk. 7. Skolen er berettiget til over for AFG at gøre indsigelse mod valget i henhold til § 25, stk. 1 og stk. 2, når dette sker inden for tre uger efter anmeldelsen. Indsigelsen skal i givet fald indsendes med post eller e-mail til

BUPL Forbund

Att: AFG

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 som talsperson for kollegerne overfor ledelsen, og tillidsrepræsentanten skal blandt andet derfor holdes bedst muligt orienteret i forbindelse med forestående ansættelser og afskedigelser.

Stk. 10. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden.

Bemærkning:

Mødet med nyansatte medarbejdere kan f.eks. planlægges som en del af det introduktionsprogram eller i forbindelse med en introduktionsdag for nyansatte medarbejdere.

Stk. 11. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående ændringer, der betyder, at vilkårene for det ansatte pædagogiske personale ændres, herunder ændringer i børnetal.

Stk. 12. 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 øvrige opgaver som medarbejder.

Stk. 13. 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. 14. 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. 15. Tillidsrepræsentanten udfører sit hverv således, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af arbejdet. I øvrigt anvendes kun den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarende udførelse, når hensyn tages til skolens størrelse og eventuelle lokale forhold.

Stk. 16. 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. 17. 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 § 25, stk. 15.

Stk. 18. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. § 25, stk. 17, skal pågældende ved først givne lejlighed orientere skolens ledelse om fraværet.

Stk. 19. 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 tillidsrepræsentantkurser og møder arrangeret af personaleorganisationen og af den lokale fagforening, uden løntræk.

§ 26. Opsigelse af overenskomst

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2024, og kan tidligst opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts 2026. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Bilag 1: Pædagogstuderende i lønnet praktik

§ 1. Område

Dette bilag omfatter studerende i perioder, hvor de under uddannelse til pædagog deltager i den lønnede praktik, jf. lov nr. 354 af 7. april 2017 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.

§ 2. Løn

Stk. 1. Der udbetales til praktikanten en løn, som i 1. praktikperiode udgør 10.704 kr. pr. måned (i grundbeløb pr. 31. marts 2012) og i 2. praktikperiode udgør 11.039 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 2025 udgør lønnen i 1. praktikperiode 11.049 kr. pr. måned (i grundbeløb pr. 31. marts 2012) og i 2. praktikperiode udgør lønnen 11.384 kr. pr. måned (i grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Stk. 2. Lønnen reguleres efter den for perioden 1. april 2024 til 31. marts 2026 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 studiedage 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 10 studiedage 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

For mer- og overarbejde ydes samme afspadsering/betaling som til en timelønsansat 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 varsel.

Stk. 2. Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

Bilag 2: Kompetenceudvikling

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

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

§ 1. Formål

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

Den løbende kompetenceudvikling 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 samt 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. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen følges op og gennemføres.

Bemærkning:

I forbindelse med arbejdet med udviklingsplaner indgår en vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

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, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom eller lign.

Stk. 4. Udviklingsplanen kan drøftes i forbindelse med den årlige MUS-samtale, herunder med relevante målsætninger og justeringer til planen.

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 pædagogmedhjælpere.

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

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 ved frie grundskoler og AFG - Aftalefællesskabet for Frie Grundskoler - udgør de centrale parter og forhandler, som fastsat herunder.

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

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

§ 2. Forhandlingsbestemmelser for de lokale parter

Stk. 1. Aftaleenheden ved frie grundskoler og AFG forhandler og aftaler alle generelle forhold.

Stk. 2. For skoler, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant efter denne overenskomst, kan tillidsrepræsentanten og skolens ledelse indgå endelige lokale aftaler.

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

Stk. 4. De lokale parter kan indkalde forhandlingsbistand. Der er enighed om, at en sådan forhandling involverer såvel den relevante skoleforening som AFG.

Stk. 5. Hvis det begæres af enten skolens ledelse eller -tillidsrepræsentanten/det pædagogiske personale, skal der indledes forhandlinger om indgåelse af lokal aftale om følgende bestemmelser:

- Løntillæg:
 - Løntillæg (§ 16, stk. 1, 2, 3, og 7).
- Arbejdstid:
 - Arbejdstid, herunder konvertering af ulempetillæg til fast tillæg efter (§ 22, stk. 8 og stk. 11).
 - Lejrskole, hyttetur, kolonihold m.v. (§ 19, stk. 6 og stk. 7).
 - Fastsættelse af tid til forberedelse og efterbehandling (§ 18, stk. 3 og stk. 6).
 - Tilrettelæggelse af arbejdstiden i forbindelse med efter- og videreuddannelse (bilag 2, kompetenceudvikling).
 - Mulighed for at indgå aftale om, at planlægning og opførelse af arbejdstiden sker på grundlag af en lokalt aftalt normperiode (§ 19, stk. 1 og stk. 2).

- Kurser, rejsetid mv (§ 21).
- Tillidsrepræsentanter:
 - Rammer for varetagelse af TR- hvervet herunder tidsforbrug samt lokale og adgang til telefon og IT-udstyr (§ 25, stk. 11 og stk. 12).
- Timelønnede:
 - Aflønning af timelønnede (§ 13, stk. 1, 2, 3 og 6).
 - Forlængelse af timelønsansættelsesperiode (§ 3 stk. 2).

§ 3. Gyldighed, 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 til ophør af hver af parterne med 3 måneders varsel til en måneds udløb.

Stk. 3. De lokale parter kan ikke indgå aftaler, der forringer de ansattes løn- og ansættelsesvilkår.

Stk. 4. „Aftaleenheden ved frie grundskoler” og AFG kan i fællesskab underkende lokale aftaler, hvis disse er i strid med „Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk personale ved frie grundskoler” eller i strid med aftaler indgået mellem de centrale parter i øvrigt.

§ 4. 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 ved frie grundskoler”. Afskedigelsessager skal være forhandlet lokalt senest en måned efter afskedigelsen, før inddragelse af nævnet kan finde sted i tilfælde af fortsat uenighed.

Stk. 3. Forligsnævnsaftale findes i bilag 5.

§ 5. Voldgiftsbestemmelser

Stk. 1. Spørgsmål om afskedigelser, som AFG 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 § 4 har vist sig umulig.

Stk. 2. Voldgiftsretten sammensættes af to personer udpeget af „Aftaleenheden ved frie grundskoler” og to personer udpeget af AFG, 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 12 måneder før opsigelsen.

Bemærkning:

Adgangen til godtgørelse for usaglig opsigelse følger Funktionærloven.

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

§ 6. Forhandlinger mellem de centrale parter og generelle bestemmelser

Stk. 1. Aftaleenheden ved frie grundskoler og AFG mødes mindst 2 gange om året med det formål at drøfte og afklare eventuelle generelle problemstillinger og gensidigt udveksle relevant information.

Stk. 2 Fortolkning af og spørgsmål om brud på „Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogisk personale ved frie grundskoler” eller lokale aftaler behandles indledningsvis ved et møde mellem den relevante skoleforening, AFG og de lokale parter. Bilægges uenigheden ikke, kan sagen indbringes for et forhandlingsmøde mellem ”Aftaleenheden ved frie grundskoler” og AFG.

Stk. 3. Såfremt uenighederne ikke kan bilægges ved forhandlingsmøde mellem de centrale parter, kan sagen indbringes for en voldgift:

- a) Voldgiftsretten sammensættes af to personer udpeget af „Aftaleenheden ved frie grundskoler” og to personer udpeget af AFG, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Kan enighed herom ikke opnås, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege opmanden.
- b) 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.

- c) Udgifterne i forbindelse med voldgiftsrettens behandling af sager fastsættes af voldgiftsretten og påhviler de involverede parter.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse for skoler medlem af Dansk Friskoleforening

Stk. 1. Denne aftale træder i kraft den 1. april 2024.

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, opsiges aftalerne for den enkelte friskole med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2026. 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.

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse for skoler medlem af Danmarks Private Skoler, Lille-skolernes Sammenslutning, Foreningen af Kristne Friskoler og Foreningen af Tyske Mindretalsskoler (DSSV).

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2024, og kan tidligst opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts 2026. Opsigelse skal ske skriftligt.

Bilag 5: Forligsnævnsaftale

Regler for forligsnævn

§ 1. Forligsnævnets saglige kompetence

Nærværende regelsæt om behandling af tvister i forligsnævn skal anvendes, såfremt en pædagogisk medarbejder eller AFG ønsker at rejse krav mod en skole, som har tiltrådt overenskomsten, om godtgørelse for uberettiget opsigelse, fordi man skønner, at en opsigelse eller bortvisning af den pædagogiske medarbejder ikke er rimeligt begrundet i medarbejderens eller skolens forhold.

Stk. 2. Behandlingen i Forligsnævnet er en mægling, hvor parterne med bistand af Forligsnævnet søger at få løst deres konflikt ved forhandling. Såfremt mægling er forgæves, afskærer forligsnævnetsbehandling ikke den pædagogiske medarbejder eller AFG fra efterfølgende at få en retlig prøvelse af kravet.

§ 2 Nedsættelse af Forligsnævnet

Sag ved Forligsnævnet anlægges ved, at arbejdstagerparten sender en begæring om nedsættelse af forligsnævn til den forening, som skolen er medlem af. Den pågældende forening fungerer som Forligsnævnets sekretariat. Arbejdstagerparten sender kopi af begæringen til skolen. Adressefortegnelse over foreningerne er optaget i bilag 14 til overenskomsten.

Stk. 2. Begæringen skal af arbejdstagerparten fremsendes til sekretariatet, således at den er fremme inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) fra den skriftlige opsigelse eller bortvisning.

Stk. 3. Begæringen skal indeholde parternes navne og adresser samt en kort beskrivelse af sagen.

Stk. 4. Herefter drager sekretariatet omsorg for, at Forligsnævnet nedsættes. Nævnet består af 4 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af den skoleforening, hvor skolen er medlem og 2 af AFG.

Stk. 5. Efter drøftelse med forligsnævnetsmedlemmerne og de involverede parter fastsætter sekretariatet tid og sted for afholdelse af forligsnævnsmøde. Det skal ske hurtigst muligt, og senest 30 dage (juli måned fraregnet) efter begæringen er kommet frem. Tidsfristen kan dog fraviges, hvis særlige forhold foreligger, eller sagens parter er enige om en fristforlængelse.

Stk. 6. Sekretariatet sender kopi af sagens akter til Forligsnævnets medlemmer og sagens parter.

§ 3 Forligsnævnsmødet

Forligsnævnets medlemmer udpeger en forhandlingsleder blandt sine medlemmer.

Stk. 2. Ved behandlingen af sagen i Forligsnævnet deltager den pædagogiske medarbejder og skolen. Skolen kan møde med 2 personer. Parterne kan møde med 1-2 bisiddere.

Stk. 3. Der er mødepligt til forligsnævnsbehandlingen, og de mødende skal have mandat til at indgå aftale om konfliktens løsning.

Stk. 4. Forligsnævnet behandler sagen og afgiver mæglingsrapport samme dag.

Stk. 5. På forligsnævnsmødet redegør parterne for sagen – først den part, som har indbragt sagen for forligsnævnet. Forligsnævnet kan stille spørgsmål til nærmere belysning af forholdene, ligesom parterne kan stille spørgsmål. Dernæst er der mulighed for replik og duplik. Herefter vil Forligsnævnet normalt drøfte mulige løsninger med hver enkelt part og herunder give henstillinger om indrømmelser, som måtte synes hensigtsmæssige for stridens afslutning. For lukkede døre udarbejder Forligsnævnet et mæglingsforslag, som dernæst præsenteres for parterne.

Stk. 6. Tiltrædes mæglingsforslaget af begge parter, er det bindende for parterne, og sagen afsluttes som forligt.

Stk. 7. Tiltrædes mæglingsforslaget ikke af begge parter, konstaterer Forligsnævnet, at mægling var forgæves.

Stk. 8. Forligsnævnet udarbejder mæglingsrapport i tre eksemplarer – et til hver part og et til Forligsnævnet.

Stk. 9. Mæglingsrapporten indeholder det indgåede forlig eller en konstatering af, at mægling var forgæves.

Stk. 10. Mæglingsrapporten underskrives af begge parter og Forligsnævnets medlemmer.

§ 5 Tavshedspligt

Parterne og Forligsnævnets medlemmer har som udgangspunkt tavshedspligt med hensyn til, hvad der er oplyst eller foreslået under forhandlingen ledet af Forligsnævnet.

§ 6 Omkostninger

Skoleforeningen og AFG bærer hver især egne omkostninger, medens de foretager lighedeling af omkostninger til mødelokaler, fortæring m.v.

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

Aftaleudkastet vedrører følgende bestemmelser

(§§): _____

Nærmere beskrivelse af aftaleudkastet til lokalaftale:

AFG's endelige godkendelse ønskes af, at der på

_____ Skolens navn, adresse og telefonnummer.

er indgået lokal aftale vedrørende ovennævnte forhold.

Dato: _____

Dato: _____

Skolens ledelse

Kontaktperson for det samlede
pædagogiske personale

Fremsendes til:

BUPL Forbund

Att: AFG

E-mail: bupl-loa@bupl.dk

Godkendt af AFG:

Dato: _____

Underskrift: _____

Bilag 7: Skema til overenskomstindgåelse

Vedrørende tilslutning til

Overenskomst for skolens pædagogiske personale

Bestyrelsen for undertegnede skole giver hermed fuldmagt til:

- Danmarks Private Skoler
- Dansk Friskoleforening
- Lilleskolernes Sammenslutning
- Deutscher Schul- und Sprachverein
- Foreningen af Kristne Friskoler

til at indgå overenskomst med Aftalefællesskabet BUPL/FOA for Frie Grundskoler for pædagogiske personale ansat ved skolen, herunder dagtilbud, der er knyttet til skolen.

Fuldmagten indebærer at "Overenskomst for pædagogisk personale ved frie grundskoler" med tilhørende aftaler indgået mellem AFG og Aftaleenheden* får virkning fra nedennævnte ikrafttrædelsesdato, ligesom efterfølgende fornyelser af overenskomsten med tilhørende aftaler gælder for skolen.

Skole: _____

Skolens skolekode: _____

Adresse: _____

Telefonnr.: _____ **E-mail:** _____

Ikrafttrædelsesdato: _____

Bestyrelsens underskrift:

_____ den _____
sted dato

Formandens navn: _____

Formandens underskrift: _____

Overenskomstparternes accept:

Skoleforening: _____

Dato og underskrift

AFG: _____

Dato og underskrift

Sendes til skolens forening:

- Danmarks Private Skoler, Ny Kongensgade 15, 3., 1472 København K. Mail: info@privatskoler.dk
- Dansk Friskoleforening, Middelfartvej 77, 5466 Asperup. Mail: kontakt@friskolerne.dk
- Lilleskolernes Sammenslutning, Schillerhuset, Nannasgade 28, 2200 København N. Mail: post@lilleskolerne.dk
- Deutscher Schul- und Sprachverein, Vestergade 30, Postboks 242, 6200 Åbenrå. Mail: die@dssv.dk
- Foreningen af Kristne Friskoler, Bytorvet 7, 1. th., 8722 Hedensted. Mail: fkf@kristne-friskoler.dk

Godkendelse af tiltrædelse:

Skolen vil modtage meddelelse om godkendelse, når parterne (AFG og skoleforeningen) har godkendt tiltrædelsen. Overenskomsten har først gyldighed på skolen, når godkendelsen er modtaget.

** AFG er Aftalefællesskabet BUPL/FOA for Frie Grundskoler for pædagogiske personale ansat ved skolen. Aftaleenheden er skoleforeningernes samarbejdsorganisation med henblik på at kunne tilbyde medlemsskolerne overenskomster udover læreroverenskomsten.*

Bilag 8: Henvisninger til centrale aftaler der er gældende på området

Nedenstående cirkulærer m.v. er ikke medtaget i Overenskomsthåndbogen OK 2024-2026, i stedet henvises til: www.retsinfo.dk.

- Cirkulære om betaling mv. under funktion i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken
- Cirkulære om aftale om ferie
- Cirkulære om aftale om barsel, adoption og omsorgsdage
- Cirkulære om tjenestefrihed af familiemæssige årsager
- Cirkulære om aftale om seniorordninger
- Cirkulære om tjenesterejseaftalen
- Cirkulære om aftale om opsparingsdage
- Cirkulære om natpenge mv. for tjenestemænd i staten
- Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten

Bilag 9: 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:

A. Antal skalatrin (som tillægges indplaceringen efter aftale): _____

B. Beløbets størrelse (Årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012): _____

Bemærk: Alle lokale tillæg er pensionsgivende jf. aftalens § 16, stk. 9.

Underskrifter:

Dato:

Dato:

Dato:

Skolens leder

Afdelingsleder

BUPL Forbund

Efter aftalens § 11, stk. 10 forhandles løntillægget mellem afdelingslederen og skolens ledelse og underskrives af BUPL Forbund.

Bilag 10: Aftale vedrørende løntillæg til pædagogisk personale, bortset fra ledere

Skolens navn:

Skolens adresse: _____ Telefon: _____

Lønaftalen vedrører:

Den ansatte fulde navn: _____

Adresse: _____

Cpr nr.: _____ Telefon: _____

Løntillægget gives for:

Tillægget er (sæt ét kryds):

Varigt, fra og med: _____

Midlertidigt, gældende for følgende periode: _____

Tillæggets størrelse:

A. Antal skalatrin (som tillægges indplaceringen efter aftale): _____

B. Beløbets størrelse (Årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012): _____ Bemærk: Alle lokale tillæg er pensionsgivende jf. aftalens § 16, stk. 9.

Underskrifter:

Dato:

Dato:

Skolen

Tillidsrepræsentanten

I henhold til aftalen mellem Aftaleheden ved frie grundskoler og AFG godkendes aftalen af tillidsrepræsentanten. Såfremt der ikke er valgt tillidsrepræsentant, underskrives aftalen af AFG.

Bilag 11: Liste over pædagogiske uddannelser

1. Pædagoger uddannet i henhold til lovbekendtgørelse pt. nr. 354 af 7.april 2017 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog.
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 Forbund

Bilag 12: Hvornår træder hvad i kraft

Overenskomsten er gældende for perioden 1. april 2024 til og med 31. marts 2026. I perioden reguleres lønninger i henhold til den mellem Finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg aftalte reguleringsordning.

Redaktionelle ændringer har virkning fra 1. april 2024.

Alle centralt og lokalt aftalte løntillæg oplyses som årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.

1. august 2024

Der oprettes en pensionsordning i PenSam for månedslønnede pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere.

1. september 2024

Nyt pensionsgivende "Trepert" løntillæg til afdelingsledere på 4.398 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012). Tillægget er afhængigt af beskæftigelsesgraden. Tillægget ydes til afdelingsledere, der er ansat pr. 1. september 2024 og fremad. Tillægget udbetales med tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2024 eller fra ansættelsesdatoen efter den 1. januar 2024.

Nyt pensionsgivende "Trepert" løntillæg til pædagoger på 5.345 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012). Tillægget er afhængigt af beskæftigelsesgraden. Tillægget ydes til pædagoger, der er ansat pr. 1. september 2024 og fremad. Tillægget udbetales med tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2024 eller fra ansættelsesdatoen efter den 1. januar 2024.

1. januar 2025

Det pensionsgivende "Trepert" løntillæg til pædagoger forhøjes til 8.018 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Tillægget er afhængigt af beskæftigelsesgraden.

1. april 2025

Lønforløbet for afdelingsledere med 0-30 børn ændres fra skalatrin 40-42 til skalatrin 43-44. Således at afdelingsledere med 0-3 års lønanciennitet løftes med 3 skalatrin og afdelingsledere med 4 års lønanciennitet eller mere løftes med 2 skalatrin.

Lønforløbet for afdelingsledere med 31-150 børn ændres fra skalatrin 40-42-44 til skalatrin 43-44-46. Således at afdelingsledere med 0-3 års lønanciennitet løftes med 3 skalatrin, samt afdelingsledere med 4-7 års lønanciennitet løftes med 2 skalatrin, og afdelingsledere med 8 års lønanciennitet eller mere løftes med 2 skalatrin.

Nyt skalatrin for pædagoger med 0-1 års lønanciennitet. Det betyder, at pædagoger med 0-1 års lønanciennitet løftes med 1 skalatrin, fra skalatrin 29 til nyt skalatrin 30.

Nyt skalatrin 40 for pædagoger med 15 års lønanciennitet. Det betyder, at pædagoger med 15 års lønanciennitet eller mere løftes med 1 skalatrin, fra skalatrin 39 til nyt skalatrin 40.

Lønnen til pædagogstuderende i 1. lønnede praktik forhøjes med 345 kr. pr. måned (grundbeløb pr. 31. marts 2012). Således at lønnen i 1. lønnede praktik udgør 11.049 kr. pr. måned (grundbeløb pr. 31. marts 2012) og i 2. lønnede praktik udgør lønnen 11.384 kr. pr. måned (grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Forhøjelse af overenskomstillægget til pædagogiske assistenter med 3.500 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Således at det samlede tillæg herefter udgør 5.500 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012). Tillægget reguleres i henhold til beskæftigelsesgraden. Tillægget er pensionsgivende.

Pensionskarens ophæves for pædagogiske assistenter. I stedet opnår pædagogiske assistenter pension efter de samme regler, som for pædagogerne.

Der oprettes en ny aflønning for timelønnede med pædagogisk assistentuddannelse på 164 kr. pr. time (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau)

Forhøjelse af overenskomstillægget til pædagogiske medhjælpere med 2.000 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Således at det samlede tillæg herefter udgør 4.000 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012). Tillægget reguleres i henhold til beskæftigelsesgraden. Tillægget er pensionsgivende.

1. august 2025

Årsnormen ændres til en fast brutto årsnorm. Den årlige faste bruttoarbejdstid for en fuldtidsansat udgør 1924 timer (inkl. ferie og søgnehellidage).

1. januar 2026

Det pensionsgivende "Trepert" løntillæg til pædagoger forhøjes til 16.036 kr. kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Tillægget er afhængigt af beskæftigelsesgraden.

Bilag 13: Adresser

BUPL Forbund

Sundkrogskaj 20
2100 København Ø
Tlf.: 35 46 50 00
E-mail: bupl-loa@bupl.dk
www.bupl.dk

Danmarks Private Skoler

Ny Kongensgade 15
1472 København K
Tlf.: 33 30 79 30
www.privateskoler.dk

Dansk Friskoleforening

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

Lilleskolernes Sammenslutning

Schillerhuset,
Nannasgade 28
2200 København N
Tlf.: 69 14 96 64
www.lilleskolerne.dk

Deutscher Schul-und Sprachverein

Vestergade 30
Postboks 242
6200 Aabenraa
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 – Pædagogernes Pension

Sundkrogsgade 13
2100 København Ø
Tlf.: 70 11 20 11
www.pbu.dk

Lærernes Pension

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

Frie Skolers Lærerforening

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

FOA

Stauings Plads 1-3
1790 København V
Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk

PenSam

Jørgen Knudsens Vej 2
3520 Farum
Tlf.: 44 39 39 00
www.pensam.dk