



Forhåndsftale pr. 1. oktober 2021
mellem
Roskilde Kommune og BUPL
om lokal løndannelse for
Pædagoger
&
Souschefer / afdelingsledere

Overenskomst nr. 60.01

Grundløn:

Pædagoger indplaceres jf. gældende overenskomst.

Afdelingsledere og souschefer se bilag 1

1. Funktionstillæg:

Praktikansvarlig

	<i>*Der reduceres ikke ved deltid</i> <i>Se bilag 3 for bemærkninger til praktikansvar</i>	Årligt 00-niv
1.1.	PA-praktikansvarlig <i>Beløbet ydes uanset antallet af praktikanter</i>	Kr. 5.600*
1.2.	Praktikansvarlig for pædagogstuderende <i>Beløbet ydes uanset antallet af praktikanter</i>	Kr. 8.000*



Professionsansvar – 0-6 års området

	<i>Se bilag 3 for beskrivelser af professionsansvar</i>	Årligt 00-niv
1.3.	Sprogansvarlig	Kr. 8.000
1.4.	Overgang til skole	Kr. 6.000
1.5.	Faglig fyrtårne	Kr. 8.000
1.6.	Teamkoordinator	Kr. 10.000
1.7.	Superbruger Hjernen og Hjertet	Kr. 6.000

Øvrige funktionstillæg 0-6 års området

		Årligt 00-niv
1.8.	Ressourcepædagog	Kr. 13.000

Professionsansvar – Skole og klub

	<i>*Der reduceres ikke ved deltid</i> <i>Se bilag 3 for beskrivelser af professionsansvar</i>	Årligt 00-niv
1.9.	Tovholder for overgang fra børnehave til skole/SFO	Kr. 6.000
1.10.	Indskolingssamarbejde i SFO	Kr. 2.600
1.11.	Teamkoordinator i klub	Kr. 15.000

Øvrige funktionstillæg Skole og Klub

1.12.	Børnehaveklasseassistent	Kr. 10.000*
1.13.	Opsøgende arbejde Hvis opgaven overstiger 10 timer/uge gives et tillæg på: <i>Ydes til ansatte i klubber. Der henvises i øvrigt til overenskomstens protokolat 3, Varetagelse af arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område (kompensation for arbejdstid mv.).</i>	Kr. 5.000* Kr. 12.900*
1.14.	Støttetillæg <i>Tillægget gives til medarbejdere ansat med stillingsbetegnelsen støttepædagog samt til inklusionspædagoger, der er rekrutteret på baggrund af særlige kompetencer/ erfaringer til særlige opgaver i tværgående inklusions/ AKT-teams på skolen. Omfanget af opgaven aftales og defineres på forhånd.¹</i>	Kr. 15.000

PPR – funktionstillæg

		Årligt 00-niv
1.15.	Specialpædagogiske vejledere i PPR <i>For selvstændig og fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, udvidet kendskab til specialpædagogiske metoder og til anvendelse af vejledningsværktøjer i arbejdet med fagprofessionelle og forældre – herunder tilegnelse af opdateret viden og nye metoder.</i>	Kr. 15.000

Specialområdet – funktionstillæg

Tillæg for ansættelse på specialområdet bortfalder i tilfælde af stillingskifte til ansættelse uden for specialområdet. Tillæg vedr. Nordgårdsskolen – se særskilt aftale.

	*Der reduceres ikke ved deltid	Årligt 00-niv
1.16.	Ansatte i specialinstitutioner og basisgrupper (0-6 års området) <i>Bemærkning: Institutioner fremgår af bilag 4</i>	Kr. 15.000

¹ Omfatter ikke almindelige inklusionsopgaver eller to-voksen ordning.



1.17.	Sproggruppe (0-6 års området)	Kr. 15.000
1.18.	Ansatte i specialskoler, specialklasser og basisgrupper (Skole og Klub) <i>Bemærkning: Institutioner fremgår af bilag 4</i>	Kr. 15.000

Konstitution

		Årligt 00-niv
1.19.	Konstitution i højere stilling <i>Bemærkning: Minimumsbeløbet ydes så længe man er konstitueret i en højere stilling. Aftalen om midlertidig tjeneste i højere stilling for tjenestemænd anvendes såfremt det vil give en højere aflønning. Det er aftalt, at konstituering ydes på længerevarende vilkår.</i>	Minimum Kr. 15.600

Bestyrelser og tillidshverv

	*Der reduceres ikke ved deltid	Årligt 00-niv
1.20.	Forældrebestyrelser²	Kr. 4.000*
1.21.	Fællestillidsrepræsentanter	Kr. 15.000*
1.22.	Tillidsrepræsentanter	Kr. 8.000*
1.23.	Område-TR (0-6 års området, Klubområdet)	Kr. 12.000*
1.24.	Tillidsrepræsentanter på følgende SFO'er SFO Absalon, SFO Hedevang, SFO Himmelev, SFO Klostermarken, SFO Lynghøj, SFO Lysholm, SFO Nordskolen, SFO Sct. Jørgen, SFO Tjørnegårdsskolen, SFO Trekroner, SFO Viby, SFO Østervang/Vor Frue	Kr. 10.000*
1.25.	Tillidsrepræsentanter på selvejende institutioner med mere end 25 årsværk	Kr. 10.000*

² Dækker over områdebestyrelser, skolebestyrelser, klubbestyrelser og forældrebestyrelser i selvejende institutioner



1.26.	Arbejds miljørepræsentanter	Kr. 4.000*
1.27.	Område-arbejds miljørepræsentanter	Kr. 6.000*

2. **Kvalifikationsløn:**

	*Der reduceres ikke ved deltid	Årligt 00-niv
2.1	Diplomuddannelse: <i>Bemærkning: Gennemført fuld diplom med relevans for opgavevaretagelsen</i>	Kr. 12.000*
2.2	Anciennitet: <ul style="list-style-type: none">- 3 års anciennitet som pædagog <i>Bemærkning: Modregnes ved den automatiske stigning efter 6 år</i>- 8 års anciennitet som pædagog <i>Bemærkning: Modregnes ved den automatiske stigning efter 10 år</i>	2 løntrin 2 løntrin

3. **Engangsbeløb:**

	*Der reduceres ikke ved deltid	Årligt 00-niv
3.1	Ungdomspædagog <ul style="list-style-type: none">- Bestået 3 moduler- Uddannelsen gennemført <i>Bemærkning: Ydes til uuddannede klubassistenter som uddanner sig til ungdomspædagog (tidligere klubpædagog).</i>	Kr. 4.000* Kr. 4.000*



Rammerne for forhåndsftalen

Parterne er enige om, at forhåndsftalen

- ligger inden for rammerne af Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område der er indgået mellem KL og BUPL, FOA, SL, 3F og Dansk Metal. og begrænser ikke den almindelige forhandlingsret og ligger inden for rammerne af Roskilde kommunes løn- og personale politik

Principperne bag denne aftale:

- Aftalens principper og kriterier for løndannelsen på området skal ses i forhold til de målsætninger, der er fastlagt.
- Der er enighed om, at løndannelsen skal fremme ansvarligheden over for opgavevaretagelsen og egen udvikling og skabe synlig og acceptabel sammenhæng mellem løn, opgaver, kompetence, kvalifikationer, mål og resultater.

Aftalen omfatter:

Pædagoger, souschefer og afdelingsledere ansat i henhold overenskomst nr. 60.01

Lønmæssig indplacering og forhandlingsret for den enkelte medarbejder:

- Forhandlingerne tager udgangspunkt i denne aftale
- Ved forbliven i samme stillingskategori er kvalifikationstillæg varige, medmindre andet aftales
- Tillæggene er angivet i årligt grundbeløb i 31.03.00 niveau.
- Der sker ikke automatisk modregning i løndele med mindre andet er aftalt.
- De konkrete indplaceringer forhandles af ledelsen med områdets tillidsrepræsentant, jfr. procedureaftalen.

Særlige omstændigheder:

- I tilfælde af, at der ved kollektiv overenskomst eller lovgivning aftales eller fastsættes løndele, der skal ydes ud fra samme forudsætninger/kriterier, som ligger til grund for en løndel efter denne aftale, bortfalder denne aftales løndel med overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel. Der kan aldrig



- honoreres 2 gange for det samme arbejds- og ansvarsområde eller den samme kvalifikation og kompetence. Organisationen orienteres når denne bestemmelse bringes i anvendelse, og kan anmode om genforhandling af forhånds aftalen.
- Når et arbejds- eller ansvarsområde ophører, bortfalder funktionstillægget.
- Hvis en medarbejder efter egen ansøgning ansættes i en anden stilling i kommunen, bortfalder tidligere forhandlede funktionstillæg og kvalifikationstillæg genforhandles.
- Løntrin og tillæg reduceres forholdsmæssigt ved deltidsansættelse, med mindre andet aftales.
- I tilfælde af, at der sker ændring af lønskalaen og indplacering heri via kollektiv overenskomst, kan denne aftale genforhandles for så vidt angår de afledte konsekvenser.

Opsigelse og ophør:

Aftalen har virkning fra 1. oktober 2021

Begge parter kan opsiges aftalen med 3 måneders varsel til udløb. Inden aftalen opsiges, skal der indledes drøftelser om indholdet af en eventuel ny aftale.

Roskilde, den 16/9 - 2021

For BUPL:

Jørgen Grüner
BUPL Midtsjælland

Rikke Daugaard Jensen
BUPL fælles-TR, Dagtilbud

Heidi Margot Larsen
BUPL fælles-TR, skole/klub

For Roskilde Kommune:

Christina Breinholt Schou
Dagtilbudschef

Søren Kokholm
Skolechef

Christina Moltzen/Margrethe Knudsen
HR



Bilag 1 Souschefer og afdelingsledere

Souschefer og afdelingsledere indplaceres, som følger:

Afdelingsledere i institutioner inden for områdeledelse på 0-6 års-området:

0 - 99 enheder Grundløn 30 + 8 funktionstrin for ledelse
100 - 199 enheder Grundløn 30 + 9 funktionstrin for ledelse
200 enheder - Grundløn 30 + 11 funktionstrin for ledelse

Specialbørnehaven Bjerget samt institutioner med basisgrupper Grundløn 30 + 11 funktionstrin for ledelse

Souschefer og afdelingsledere i selvejende institutioner:

0 - 99 enheder Grundløn 30 + 9 funktionstrin for ledelse
100 - 199 enheder Grundløn 30 + 10 funktionstrin for ledelse
200 enheder - Grundløn 30 + 11 funktionstrin for ledelse

Både souschef- og afdelingslederfunktion + 1 funktionstrin (kombitrin)
Institutioner med basisgrupper Grundløn 30 + 11 funktionstrin for ledelse

Souschefer/afdelingsledere i SFO

0 - 149 enheder Grundløn 30 + 9 funktionstrin for ledelse
150 - 229 enheder Grundløn 30 + 10 funktionstrin for ledelse
230 enheder - Grundløn 30 + 11 funktionstrin for ledelse

Institutioner med basisgrupper Grundløn 30 + 11 funktionstrin for ledelse
Institutioner under Fjordskolen Grundløn 30 + 11 funktionstrin for ledelse
Både souschef- og afdelingslederfunktion + 1 funktionstrin (kombitrin)

Souschefer/afdelingsledere i klubber:

0 - 199 enheder Grundløn 30 + 9 funktionstrin for ledelse
200 - enheder Grundløn 30 + 10 funktionstrin for ledelse

Klubber med basisgrupper Grundløn 30 + 11 funktionstrin for ledelse
Åbne klubber Grundløn 30 + 12 funktionstrin for ledelse

Både souschef- og afdelingslederfunktion + 1 funktionstrin (kombitrin)



Funktionstillæg

Følger aftalens funktionstillæg til pædagoger, idet det dog bemærkes at funktionerne som udgangspunkt tildeles pædagoger og kun undtagelsesvist udføres af souschefer/afdelingsledere.

Kvalifikationstillæg

Til souschefer og afdelingsledere ydes følgende kvalifikationstillæg:

		Årligt 00-niv
	Diplomuddannelse i pædagogik eller ledelse	Kr. 12.000



Bilag 2 Årligt løneftersyn og inspiration til lokale forhandlinger

For pædagoger ansat ved dagtilbud og på skole/klub

Parterne er enige om at bevare fokus på forbruget af Ny Løn midler, idet begge parter har interesse i, at der sker en løbende lønudvikling for de pædagogiske medarbejdere og at der arbejdes på at øge lokallønsandelen for pædagoger. Dette vil ske gennem årlige løngennemsyn jf. nedenstående aftale mellem Roskilde Kommune og BUPL. Roskilde Kommune vil levere lønoplysninger for de medarbejdere, der indgår i forhandlingen. Herudover vil de centrale parter hvert andet år (ulige år) drøfte udviklingen i lokallønsandelen.

Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område der er indgået mellem KL og BUPL, FOA, SL, 3F og Dansk Metal.

Der henvises i øvrigt til KL's pjec "Løn og strategi (2016)" hvor *"KL mener, det er afgørende, at den enkelte kommune på centralt niveau følger op på udviklingen i den lokale løns andel af den samlede løn. Fokus bør først og fremmest være på udviklingen i egen kommune, så det kan sikres, at niveauet som minimum fastholdes, og at lokal løndannelse ikke svinder ind på grund af ren og skær uopmærksomhed."*

I pjecen rettes også opmærksom på datadisciplin, da måden der indberettes løn på også kan påvirke lokallønsandelen. Parterne er enige om, at der ved de årlige løneftersyn også er fokus på, om tillæg er indberettet korrekt som hhv. centralt, decentralt eller individuelt tillæg.

Rammerne for årligt løneftersyn

Områdeleder/afdelingsleder indkalder én gang årligt tillidsrepræsentanten til et årligt løneftersyn.

Formålet med løneftersyn:

- At sikre at alle medarbejdere får korrekt løn samt evt. drøfte lønniveau. Denne drøftelse kan danne grundlag for den årlige lønforhandling.

Procedure for løneftersyn:

- Områdeleder/afdelingsleder indkalder tillidsrepræsentant til løneftersyn i 3. kvartal
- Områdeleder/afdelingsleder fremsender lønsammensætningen til tillidsrepræsentanten senest 14 dage før løneftersynet
- HR fremsender en samlet liste til FTR på baggrund af anmodning fra FTR



Listerne fremsendes jf. persondataforordningen.

På mødet gennemgås lønsammensætningen og områdeleder/afdelinger og tillidsrepræsentanter forelægger hver især evt. bemærkninger til listen. Såfremt der er sager, der kræver yderligere undersøgelse, gives en tilbagemelding senest 14 dage efter mødet.

Ønsker en af parterne på baggrund af løneftersynet en egentlig lønforhandling, fremsætter denne part krav til lønforhandling jf. "Procedureaftale for den pædagogiske branche".

Inspiration til lokale forhandlinger

Kvalifikationsløn aftales på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationerne skal være relevante, der ligger ud over de kvalifikationer, der forudsættes varetaget for grundlønnen og allerede aftalte løndelev i forhåndsftalen.

Funktionsløn aftales for de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger udover de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen og forhåndsftalen.

Der henvises i øvrigt til overenskomstens inspirationskatalog: Bilag B - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, hvor der fremgår eksempler på funktions- og kvalifikationsløn.

Det bemærkes, at også ved nyansættelser (nyuddannede) bør der ske en vurdering af, om der er funktioner eller kvalifikationer som der bør honoreres for.

Det er hensigten at den overvejende del af lønnen udmøntes som varige løndelev, men der skal også være mulighed for udbetaling af engangstillæg som et synligt bevis på, at et ønsket resultat er nået.

Eksempler indsatser/opgaver, der kan udløse engangstillæg:

- Deltagelse i projektarbejde/udviklingsprojekter/fællesprojekter mellem institutioner.
- Ekstraordinære situationer: brand, ombygning, oversvømmelse m.v.

Opmærksomheden henledes på, at engangstillæg er pensionsgivende, forhandles i nutidskroner og som udgangspunkt skal aftales forlods.



Bilag 3 Uddybning af funktionstillæg

Bemærkninger vedr. tillæg for praktikansvar

1.1 PA-praktikansvarlig og 1.2 Praktikansvarlig for pædagogstuderende

- Tillæg som praktikansvarlig ydes for at støtte, vejlede, undervise og instruere den studerende jf. uddannelsens mål samt planlægge, strukturere og evaluere praktikforløbet.
- Parterne er enige om, at det som grundregel ikke er hensigtsmæssigt, at pædagoger er ansvarlig for mere end en praktikant af gangen.
- Det er en forudsætning at man som praktikansvarlig har praktikvejlederuddannelse. Såfremt man ikke har praktikvejlederuddannelse, skal dette igangsættes hurtigst muligt.

Uddybning af professionsansvar 0-6 års området:

1.3 Sprogansvarlig

- Den sproglig ansvarlige pædagog er ressourceperson for lederen og tager tydeligt medansvar for børnehushets sprogindsats og valgte fokusområder, herunder at der bliver arbejdet med de konkrete børn/forældre i hele børnehuset
- Den sproglig ansvarlige pædagog bidrager til, at Sprogtrappen bliver implementeret og anvendt i børnehuset og formidler erfaringer og viden til kolleger
- Den sproglig ansvarlige pædagog deltager i områdets sprognetworksmøder, som repræsentant for eget børnehus, og er ansvarlig for at formidle viden fra networksmøder videre til leder og kollegaer i eget børnehus

1.4 Tovholder overgang fra børnehave til skole/SFO

- Tovholder er ressourceperson for lederen og medvirker til at kommunens retningslinjer for børns overgang fra børnehave til skole/SFO er kendt blandt kollegaer og følges i egen afdeling/institution via et årshjul
- Tovholder er samarbejds- og sparringspartner for leder og kolleger om udarbejdelse af overgangsbeskrivelser
- Tovholder er sparringspartner for kolleger og leder om det pædagogiske arbejde med børnene det sidste år i børnehaven (1. maj- 30. april)

1.5 Fagligt fyrtårn

- Det faglige fyrtårn er ressourceperson for lederen og tager tydeligt medansvar i forhold til at skabe læringsmiljøer af høj kvalitet i et samarbejde med kolleger og leder



- Det faglige fyrtårn er sammen med leder nøgleperson i en organisatorisk og pædagogisk udviklingsproces knyttet til den styrkede pædagogiske læreplan
- Det faglige fyrtårn medvirker til at sikre udvikling og læring blandt kolleger ved hjælp af inspiration, motivation og vejledning. Arbejdet skal foregå systematisk og understøtte dagtilbuddets evalueringskultur.

1.6 Teamkoordinator

Børnehuse med en politisk fastlagt normering på 140 enheder og opefter og/eller som er delt på flere matrikler kan vælge at udpege eller ansætte en eller flere teamkoordinatorer. Dette altid sker efter aftale med områdelederen.

En teamkoordinatorer har en koordinerende funktion i dagligdagen, men har ikke ledelsesansvar.

Opgaverne er i samarbejde med ledelsen f.eks.:

- Ferietilrettelæggelse og skemaplanlægning
- Struktur og organisering i hverdagen
- Koordinere organiseringen mellem ressourcepersoner

1.7 Superbruger Hjernen & Hjertet

- Superbruger kan anvende og forstå Hjernen og Hjertets funktionalitet på højt niveau
- Superbruger kan formidle en solid forståelse af nye arbejdsgange og muligheder for brug af Hjernen og Hjertet
- Superbruger kan uddanne medarbejdere i at bruge Hjernen og Hjertet
- Superbruger kan formidle Hjernen og Hjertets funktionaliteter til forældre

Uddybning af funktionstillæg på skole- og klub området:

1.9 Tovholder for overgang fra børnehave til skole/SFO

Funktionen som tovholder indebærer:

- At være ressourceperson for den pædagogiske leder og medvirker til at kommunens retningslinjer for børns overgang fra børnehave til skole/SFO er kendt blandt kollegaer og følges på skolen
- At være samarbejds- og sparringspartner for den pædagogiske leder og kolleger om anvendelse af viden fra overgangsbeskrivelser
- At medvirke til planlægning af selve overgangen og opstart både SFO og skole.
- At være sparringspartner for kolleger og leder om det pædagogiske arbejde med børnene i perioden fra 1.maj til 1.august (skolestart)

1.10 Indskolingssamarbejde i SFO

- Funktionstillægget ydes for at pædagoger planlægger og evaluerer sammen med lærerne i indskolingens så begge parter udvikler praksis.



1.11 Teamkoordinator i skole/klub

Funktionen som teamkoordinator indebærer:

- Ansvar for den daglige planlægning i klubben,
- Koordinering med skolen,
- At være bindeled til ledelse og administration,
- Koordinering og planlægning af arbejdstid, ferie, timeregnskab i afdelingen,
- Mødeledelse



Bilag 4 Institutioner/grupper omfattet af aftalens bestemmelser vedr. specialområdet

Institutionsoversigten kan opdateres løbende som redaktionel ændring ved omorganiseringer. Ændringerne medfører ikke i sig selv genforhandling af aftalen.

Specialinstitutioner og basisgrupper 0-6 års området:

- Bjerget
- Børnehuset Nordstjernen – Basisgruppe
- Børnehuset Wiemosen Basisgruppe
- Børnehuset Reden Basisgruppe

Specialskoler, specialklasser og basisgrupper, Skole og Klub:

- Nordgårdsskolen (jf. separat aftale)
- Fjordskolen Lysholm, inkl. SFO
- Fjordskolen Hedevang, inkl. SFO

- Tjørnegårdskolen Specialklasse
- SFO Tjørnegårdskolen Basis
- Margretheskolen, I-klasse
- Gadstrup Skole (sp.klasse/gr.ordning)
- Sct. Jørgens Skole (sp.klasse/gr.ordning)
- Nordskolen (sp.klasse/gr.ordning)
- Lynghøjskolen (sp.klasse/gr.ordning)
- Østervangskolen (sp.klasse/gr.ordning)
- Absalon skole (Nest-klasse)

- Klub Arena Basisgruppe



Bilag 5 Udgåede og ændrede bestemmelser til forhåndsaftalen

Henvisning til forhåndsftale 2017	Ændringer (henvisning til ny forhåndsftale)
1.1 Bilag 2 1 trin for særlige socialpædagogiske arbejdsfunktioner til udvalgte institutioner.	Ophæves. Opretholdes som personlig ordning med modregning.
1.2 PAU praktikansvarlig	1.1
1.3 Praktikansvarlig pæd. studerende	Beløb hævet fra 6.700 til 8.000 1.2
1.4 Ansvarlig for sprog - og integration 2 trin	Udgår til fordel for nyt tillæg for professionsansvar 1.3 Sprogansvarlig: 8.000.
1.5 Område-, miljø og familiepædagog	Udgår. Bliver ikke anvendt
1.6 opsøgende arbejde i teams	Mindre ændring i formulering 1.13
1.7 Arbejde i handicap-grupper/basisgrupper/handicapinst., spec.skoler der udelukkende modtager handicappede børn - 15.000	Uændret beløb. Samles i forhåndsftalen, så der gives et tillæg indenfor specialområdet for hhv. 0-6 årsområdet og skole og klub-området 1.16 og 1.18
1.8 Barnsbestemt handicaptillæg i inst.m basisgrupper - dagtilbud	Udgår. Bevares som personlig ordning med modregning. Der er mulighed for at aftale individuelle tillæg til medarbejdere i almen. .
1.8 Barnsbestemt handicaptillæg i inst.m basisgrupper - skole	Udgår. Bevares som personlig ordning med modregning. Der er mulighed for at aftale individuelle tillæg til medarbejdere i almen.
1.9 Indskolingssamarbejde i SFO	Uændret beløb. Ændring i beskrivelse. 1.10
1.10 Overgang skole (0-6 år området) 2.600	Udgår til fordel for nyt tillæg for professionsansvar 1.4 "Overgang til skole" beløb hævet fra 2.600 til 6.000
1.11 Deltage i forældrebestyrelser	Beløb hæves fra 2.000 til 4.000 1.20
1.12 ressourcepædagoger 12.000. Efter 18 mdr: 1 trin + 8.500	Ændres til 1.8 Ressourcepædagog 13.000
1.13 Specialklasser/gruppeordninger - 15.000	1.18
1.14 -1.20 TR/FTR/AMR	1.21-1.27
1.21 Børnehaveklasseassistent	Udgår. Nyt samlet tillæg til børnehaveklasseassistenter 1.12



1.22 Specialpædagogiske vejledere i inklusionscentret ("Støttetillæg")	Ingen ændring i beløb. Inklusionscentret ændret til PPR 1.15
1.23 Støttefunktion i puljetimer	Udgår.
1.24 Konstituering	1.19
1.25 Teamarbejde børnehaveklasseass	Udgår. Nyt samlet tillæg til børnehaveklasseassistenter 1.12
1.26. Sproggruppe	1.17
2.1 Diplom	2.1
2.2-2.3 3år + 8 års anc.	2.2-2.3
2.4 Diplom til souchefer og afd.ledere	Bilag 1
3.1 Ungdomspædagog Klub - engangstillæg	Beløb ændres fra 3.000 til 4.000 jf. 3.1
Bilag 3: Til ansatte i vækstklasser/grupper	Udgår. Bevares som personlig ordning med modregning.
Bilag 3: Nordgårdsskolen	Udgår. Der er lavet særskilt aftale vedr. tillæg på Nordgårdsskolen.

	Nye tillæg i forhåndsftalen 2021 () angiver hvis funktionen var honoreret på anden vis i tidligere forhåndsftale.
	(1.3 Sprogansvarlig 8.000)
	(1.4 Overgang til skole - 6.000)
	1.5 Faglige fyrtårne - 8.000
	1.6 Teamkoordinator (0-6 år) - 10.000
	1.7 Superbruger Hjernen og hjertet - 6.000
	(1.8 Ressourcepædagog - 13.000)
	1.9 Tovholder overgang fra børnehave til skole (skole/klub) - 6.000
	1.11 Teamkoordinator Klub - 15.000
	(1.12 Børnehaveklasseassistent - 10.000)
	1.14 Støttetillæg - 15.000