

**Forhåndsftale  
gældende pr. 1. januar 2017  
for pædagoger ansat i  
Dagtilbud, SFO og Klub under  
Center for pædagogik og Uddannelse**

**Aftalen er indgået mellem  
BUPL Nordsjælland  
og  
Lyngby-Taarbæk Kommune**

# Kapitel 1

## Område

- 1.1 Aftalen gælder for pædagogisk uddannet personale samt personale, der har fået konkret eller generel dispensation og som er ansat i Lyngby-Taarbæk kommune i henhold til overenskomst mellem KL og BUPL, med tilhørende protokollater eller i henhold til Reglementet. Herunder ansatte i selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med. Aftalen gælder ikke for ansatte i lederstillinger.
- 1.2. Aftalen omhandler udmøntning af Lokal Løn for de i punkt 1.1 nævnte grupper. Aftalen har udgangspunkt i den mellem BUPL og KL indgåede overenskomst. Aftalen indgås i respekt for aftaler om standard og normeringer i øvrigt mellem BUPL og Lyngby-Taarbæk kommune.

## Fællesbestemmelser

- 1.3. Grundlønnen for personer omfattet af denne aftale følger den til enhver tid aftalte grundløn i områdets overenskomst. I henhold til OK-15 er grundlønnen trin 26 og i henhold til OK'18 er grundlønnen trin 26 + 1.170 kr. i grundlønstillæg.
- 1.4. Kvalifikationsløn udbetales som løntrin eller som kronetillæg.
- 1.5 Kvalifikationsløn, der tildeles efter en konkret vurdering og aftale, ydes inden for rammerne af kommunens lønpolitik, der forudsættes kendt og accepteret af alle.
- 1.6. Funktionsløn udbetales som løntrin eller som kronetillæg.
- 1.7. Funktionsløn oppebæres så længe funktionen varetages. Funktionslønnen bortfalder med overenskomstmæssigt fastsat varsel med mindre, der på forhånd er aftalt en tidsbegrænset periode.
- 1.8. Garantilønnen udmøntes i henhold til overenskomstens bestemmelser herom. For så vidt gælder det, at funktionstillæg, med mindre andet specifikt er aftalt, ydes udover garantilønnen. Også kvalifikationstillæg for uddannelse, jf. punkt 2.3., samt det tillæg på kr. 6.500, der er tildelt en række pædagoger med ekstra højt fagligt og personligt kompetenceniveau (det såkaldte superpædagog-tillæg), ydes udover garantilønnen. Såfremt øvrige kvalifikationsløntrin og/eller tillæg ydes udover garantilønnen, skal der indgås konkret aftale herom.

**Lønafteletekst nr: 549**

- 1.9. Ved konstitution til souschef eller dagtilbudsleder indplaceres den ansatte med den for stillingen gældende grund- og funktionsløn.
- Konstitution skal altid medføre lønstigning på minimum 1 løntrin. **Lønafgørelse nr: 941**
- 1.10. Der kan indgås senioraftaler i form af f.eks. pensionsforbedringer som en del af Lokal Løn.
- 1.11. Ved tildeling af kvalifikationstillæg eller funktionstillæg til reglementsansatte henvises til reglerne i Fællesaftalen om lokal løndannelse for pædagogisk område, kapitel 7. For tillæg på kr. 3.800 årlig (31.3.2000-niveau) eller højere oprettes der supplerende pensionsordning.
- 1.12. For forhold, der ikke er beskrevet i nærværende aftale, optages der konkrete drøftelser på opfordring fra en af parterne.
- 1.13. De i aftalen nævnte tillæg er alle angivet i årligt grundbeløb 31.3.2000-niveau, med mindre andet er angivet.
- 1.14. Alle tillæg er pensionsgivende, med mindre andet er angivet.
- 1.15. Alle tillæg, bortset fra engangsbeløb - udbetales i forhold til beskæftigelsesgraden med mindre andet er angivet.
- 1.16. Tillidsrepræsentanter tildeles funktionsløn, tillægget består af en grundtakst der tildeles alle tillidsrepræsentanter, samt en tillægstakst, der (oveni grundtaksten) tildeles tillidsrepræsentanter, der har aftaleret. Aftaleret defineres som fuld kompetence til at forhandle og indgå – herunder underskrive – individuelle lønaftaler og aftaler om andre (lokale) forhold på den enkelte institution.
- Til tillidsrepræsentanter der repræsenterer op til 14 medarbejdere, ydes der et grundtillæg på 4.000 kr. i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden. **Lønafgørelse nr: 585**
- Til tillidsrepræsentanter der repræsenterer 15 eller flere medarbejdere, ydes der et grundtillæg på 5.000 kr. i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden. **Lønafgørelse nr: 585**
- Til tillidsrepræsentanter der har aftaleret, ydes der en tillægstakst på 2.500 kr. i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden. **Lønafgørelse nr: 210**
- Det samlede tillæg til fællestillidsrepræsentanten udgør 10.000 kr. i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden. **Lønafgørelse nr: 887**

# Kapitel 2

## Kvalifikationsløn

### Personlige kvalifikationer

- 2.1 Der ydes kvalifikationsløn efter en kvalifikationsvurdering. Ved kvalifikationsvurderingen skal der tages stilling til, hvordan de pålagte arbejdsopgaver konkret varetages. Der kan efter konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller løntrin.

### Faglige kvalifikationer

- 2.2 Der kan efter en konkret vurdering aftales tillæg eller løntrin for:
- Almen pædagogisk erfaring, herunder fra anden pædagogisk ansættelse som er relevant for varetagelsen af den konkrete stilling i institutionen.
  - Særlig pædagogisk erfaring, herunder kendskab til specielt fagområde/pædagogik og børnegruppe som er relevant for varetagelsen af den konkrete stilling i institutionen.
  - Anden branchemæssig erfaring af relevans for varetagelsen af den aktuelle stilling.

### Efter-/videreuddannelse

- 2.3 For gennemført og bestået efter-/videreuddannelse, ydes der et kvalifikationstillæg på kr. 8.500 i årligt grundbeløb for følgende uddannelser:
- Pædagogisk diplomuddannelse **Lønafteletekst nr: 32**
  - Pædagogisk kandidatuddannelse og masteruddannelser af relevans for arbejdet i den konkrete institution **Lønafteletekst nr: 574**
  - Gøssel-uddannelse i tillæg til en pædagoguddannelse – gælder kun for dagtilbuds og SFO-området. **Lønafteletekst nr: 302**

I de tilfælde hvor en ansat har mere end en af de nævnte uddannelser foretages der en konkret vurdering om eventuel yderligere honorering.

Honorering for længerevarende uddannelse (minimum 180 timer pr. halvår) med relevans for arbejdet aftales ved konkret forhandling med BUPL.

### Job-relevante kurser

- 2.4 For gennemførte kurser af særlig relevans for varetagelsen af den aktuelle stilling, herunder bl.a. specialpædagogiske kurser, voksenpædagogiske kurser m.fl. Følgende kriterier lægges til grund for tildeling af løn:

- Kursets længde
- Kursets relevans i forhold til opgaven

Der kan efter konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller løntrin

### Øvrige kvalifikationer

- 2.5 For øvrige kvalifikationer, der har særlig betydning for varetagelsen af den aktuelle stilling, herunder for anden uddannelse og opnåede kompetencer. Der tildeles løn efter kommunens lønpolitik. Der kan efter konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller løntrin.

# Kapitel 3

## Ansatte i Dagtilbud

### Garantiløn for ansatte i Dagtilbud

Nedenstående skema illustrerer pædagogernes garantiløn. Pædagoger, som ikke efter 6, 8, 10, 12 eller 14 års beskæftigelse som pædagog og i kraft af kvalifikationsløn har opnået en samlet indplacering svarende til garantilønnen, skal aflønnes med en samlet indplacering på garantiløntrinnet, med mindre andet konkret og individuelt aftales i forbindelse med garantilønsreguleringen. Der henvises til principperne for garantiløn i punkt 1.8.

Garantiløn (c+l)	Central	Lokal	Samlet indplacering
Grundløn	Trin 26 + 1.170	+ 2 trin <b>Lønafsalestekst nr: xxx</b>	Trin 28 + 1.170
Efter 6 år	Trin 30 + 1.170		Trin 30 + 1.170
Efter 8 år		+2 trin <b>Lønafsalestekst nr: 792</b>	Trin 32 + 1.170
Efter 10 år	Trin 35 + 1.170		Trin 35 + 1.170
Efter 12 år		+ 1 trin <b>Lønafsalestekst nr: 793</b>	Trin 36 + 1.170
Efter 14 år		+ 1 trin <b>Lønafsalestekst nr: 794</b>	Trin 37 + 1.170

C = fremgår af overenskomsten pr. 1. april 2015

L = lokalt aftalt med BUPL (Lokal Løn)

C = Grundlønstillægget på 1.170 kr. er gældende pr. 1. april 2019

### Funktionsløn for ansatte i Dagtilbud

#### Institutionsspecifikke funktioner

- 3.1 For vejlederfunktionen over for praktikanter, herunder lønnet praktikanter, øvelses- og PAU praktikanter. Der ydes et tillæg på kr. 6.400 i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden. **Lønafsalestekst nr: 502**
- 3.2 Ansatte, der ved stillingsledighed varetager det pædagogiske ansvar alene, og hvor der normalt ville være to eller flere pædagoger, tildeles et tillæg på kr. 6.400 i årligt grundbeløb. **Lønafsalestekst nr: 372**  
  
Tillægget gælder alene i institutioner, hvor der i mere end 2 måneder har været en stue med en alene-pædagog. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden og med virkning fra første måned.
- 3.3 For at medvirke ved opstarten af en ny institution, tildeles der pædagoger - der ansættes inden for de første 9 måneder fra det første barn er startet - et funktionstillæg på kr. 1.000 månedlig. Tillægget ydes for en periode på max. 9 måneder efter institutionens åbning. **Lønafsalestekst nr: 569**
- 3.4 For at medvirke ved oprettelse af nye enheder/afdelinger i bestående institutioner af mindst 10 vuggestuepladser eller 18 børnehavepladser ydes et samlet funktionstillæg på kr. 22.000 i årligt grundbeløb. Tillægget fordeles ligelig blandt de ansatte pædagoger med opgaver i forbindelse med oprettelsen. Tillægget ydes i 9 måneder fra start. Der kan mellem institutionens ledelse og tillidsrepræsentant indgås en aftale om en anden fordeling af funktionslønnen. Hvis der indgås aftale om en anden fordeling af funktionslønnen, skal der foreligge en arbejdsbeskrivelse, der begrundes dette. **Lønafsalestekst nr: xxx**

- 3.5 Ved større ombygninger og- eller moderniseringer, hvor der sker genhusning af personale og børn, ydes der et funktionstillæg på kr. 5.000 for det arbejde, der har fundet sted. Tillægget ydes efter gennemført ombygning til personer, der har været ansat i perioden for ombygningen/genhusningen. Tillægget reguleres i forhold til hvor stor en del af perioden, medarbejderen har været ansat. **Lønaf taletekst nr: 557**

### Særlige funktioner

- 3.6 I institutioner hvor man varetager ekstraordinære opgaver i forhold til familier med anden etnisk baggrund, ydes et tillæg til pædagoger, der har funktioner i forhold til nævnte børn og familier på kr. 4.000 i årligt grundbeløb. **Lønaf taletekst nr: 315**

#### Forudsætning:

Antallet af børn, hvor begge forældre har anden etnisk baggrund, skal udgøre 20% eller mere i institutionen.

- 3.7 For at medvirke i en ad hoc arbejdsgruppe, et udvalg eller lign. vedrørende udvikling af kommunens institutionsområde, kan der konkret aftales et tillæg på kr. 5.200 i årligt grundbeløb. **Lønaf taletekst nr: 2**

Tillægget for arbejdet i disse arbejdsgrupper/udvalg udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden.

- 3.8 Pædagoger, der indgår i bestyrelsesarbejde, tildeles et funktionstillæg på kr. 4.000 i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden. **Lønaf taletekst nr: 324**

### Støttefunktioner

- 3.9 Til ansatte, der varetager pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner (støttepædagoger) ydes der 1 løntrin **Lønaf taletekst nr: 573** (uafhængigt af garantilønnen) samt et særligt tillæg på kr. 12.900 i årligt grundbeløb **Lønaf taletekst nr: 501** (støttepædagoger er forpligtet til at arbejde på indtil to tjenestesteder).
- 3.10 Til støttepædagoger, der varetager konsulentopgaver inden for et særligt område, kan der efter konkret vurdering og aftale aftales tillæg eller løntrin. **Lønaf taletekst nr: 358**
- 3.11 Til ansatte i institutioner/ordninger (undtagen ressourcegrupper), der blandt de øvrige børn modtager handicappede børn (se bilag 1 for en uddybning), ydes et tillæg på kr. 2.400 i årligt grundbeløb pr. handicappet barn til hver assistent, der konkret arbejder med barnet på den stue, de er tilknyttet. Skulle det forekomme, at en assistent alene har ansvaret på en stue, vil der konkret blive taget stilling til handicaptillæggets størrelse. **Lønaf taletekst nr: 217**
- 3.12 Til ansatte i daginstitutioner eller ordninger med specielle grupper/afdelinger eller afsnit, der udelukkende modtager handicappede børn, ydes der et særligt tillæg på kr. 12.900 i årligt grundbeløb. Tillæg ydes kun til det i afdelingen eller afsnittet beskæftigede personale. **Lønaf taletekst nr: 217**
- 3.13 Til pædagogisk uddannet personale, der ansættes som område-, miljø- og familie-pædagoger, ydes et særligt tillæg på kr. 12.900 i årligt grundbeløb. **Lønaf taletekst nr: 57x**

## **Tillidsrepræsentanter**

Såfremt varetagelsen af tillidsrepræsentantarbejdet medfører, at tillidsrepræsentanten ikke kan varetage funktioner, som normalt udløser funktionsløn, kan der aftales funktionsløn, svarende til det tillæg, som tillidsrepræsentanten er forhindret i at modtage. Udbetaling aftales i hvert enkelt tilfælde.

# Kapitel 4

## Ansatte i SFO'er

### Garantiløn for ansatte i SFO'er

Nedenstående skema illustrerer pædagogernes garantiløn. Pædagoger, som ikke efter 6, 8, 10, 12, 14 eller 16 års beskæftigelse som pædagog og i kraft af kvalifikationsløn har opnået en samlet indplacering svarende til garantilønnen, skal aflønnes med en samlet indplacering på garantiløntrinnet, med mindre andet konkret og individuelt aftales i forbindelse med garantilønsreguleringen. Der henvises til principperne for garantiløn i punkt 1.8.

Garantiløn (c+l)	Central	Lokal	Samlet indplacering
Grundløn	Trin 26 + 1.170	+ 1 trin <b>Lønafgørelse nr: xxx</b>	Trin 27 + 1.170
Efter 6 år	Trin 30 + 1.170		Trin 30 + 1.170
Efter 8 år		+2 trin <b>Lønafgørelse nr: 792</b>	Trin 32 + 1.170
Efter 10 år	Trin 35 + 1.170		Trin 35 + 1.170
Efter 12 år		+ 1 trin <b>Lønafgørelse nr: 793</b>	Trin 36 + 1.170
Efter 14 år		+ 1 trin <b>Lønafgørelse nr: 794</b>	Trin 37 + 1.170
Efter 16 år		+ 1 trin <b>Lønafgørelse nr: 795</b>	Trin 38 + 1.170

C = fremgår af overenskomsten pr. 1. april 2015

L = lokal aftalt med BUPL (Lokal Løn)

C = Grundlønstillægget på 1.170 kr. er gældende pr. 1. april 2019

### Funktionsløn for ansatte i SFO

#### Institutionsspecifikke funktioner

- 4.1 For vejlederfunktionen over for praktikanter, herunder lønnet praktikanter, øvelses- og PAU praktikanter. Der ydes et tillæg på kr. 6.400 i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden. **Lønafgørelse nr: 502**
- 4.2 For at medvirke i et af Center for Uddannelse og Pædagogik godkendt formaliseret tværgående samarbejde mellem skole, SFO og klub kan der ydes tillæg efter konkret vurdering og aftale.
- 4.3 For i institutionen at indgå og medvirke i et af Center for Uddannelse og Pædagogik godkendte pædagogiske kvalitetsudviklingsprojekter, hvor resultatet kan bruges generelt på institutionsområdet, kan der efter konkret vurdering ydes et tillæg på indtil kr. 6.900 i årligt grundbeløb. **Lønafgørelse nr: 992**
- 4.4 Ved større ombygninger og- eller moderniseringer, hvor der sker genhusning af personale og børn, kan der efter konkret vurdering og aftale ydes et funktionstillæg på indtil kr. 6.000 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes efter gennemført ombygning og genhusning og alene til personer, der har været ansat i perioden for ombygningen/genhusningen **Lønafgørelse nr: 557**

#### Forudsætning for tillæg

- At der foretages en genhusning



- At der i en midlertidig periode dagligt arbejdes under vanskelige forhold
- 4.5 For at indgå i kommunale udvalg, arbejdsgrupper, projekter eller lign. vedrørende udvikling af kommunens institutionsområde ydes der tillæg i henhold til nedenstående.

For at indgå i Skolebestyrelsen ydes der et tillæg på kr. 6.900 i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden. **Lønafsaletekst nr: 503**

Ad hoc arbejdsgrupper, udvalg eller lign. aflønnes efter en konkret vurdering og aftale mellem forvaltningen og BUPL. **Lønafsaletekst nr: 2**

- 4.6 For at indgå i selvstyrende teams med lærerne tildeles der et årligt funktionstillæg på kr. 3.700. Det er en forudsætning, at etableringen af det selvstyrende team er aftalt mellem Lyngby-Taarbæk Kommune og BUPL, og at der er udarbejdet målsætning. **Lønafsaletekst nr: 451**

### Særlige funktioner

- 4.7 Til ansatte, der varetager pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner (støttepædagoger), ydes et særligt tillæg på kr. 12.900 i årligt grundbeløb (støttepædagoger er forpligtet til at arbejde på indtil to tjenestesteder). **Lønafsaletekst nr: 501**

- 4.8 Til pædagoger der varetager konsulentopgaver på kommuneplan inden for et særligt område, kan der efter konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller løntrin. **Lønafsaletekst nr: 358**

- 4.9 I situationer, hvor institutionen varetager ekstraordinære opgaver i forhold til særlige resourcekrævende børn, herunder når der arbejdes med:
- koordinering og samarbejde med PPR, SSP, Rådgivnings Centret,
- ydes der til pædagoger, der har funktioner i forhold til nævnte børn et tillæg på kr. 6.900 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes ikke til assistenter omfattet af aftalens punkt 4.11, 4.12, 4.15 og 4.17. **Lønafsaletekst nr: 945**

#### Forudsætning for tillæg:

- At der foreligger handleplan udarbejdet f.eks. i samarbejdet med SSP, Rådgivningscentret
- At der ikke er tilknyttet støttepædagog

- 4.10 Til ansatte i institutioner/ordninger, der blandt de øvrige børn modtager handicappede børn, ydes der et tillæg på kr. 3.800 i årligt grundbeløb pr. barn til ligelig fordeling blandt de ansatte pædagoger (se bilag 1 for en uddybning). Der kan mellem institutionens ledelse og tillidsrepræsentant indgås en aftale om en anden fordeling af funktionslønnen. Hvis der indgås aftale om en anden fordeling af funktionslønnen, skal der foreligge en arbejdsbeskrivelse, der begrundet dette. **Lønafsaletekst nr: 217**
- 4.11 Til ansatte i heldagsskoler, selvstændige specialskoler, folkeskoler med specialklasserækker (specialskoleafsnit), observationsklinikker o.l. i folkeskolen, undervisningscentre for svært handicappede børn, samt skolefritidsordninger, der udelukkende modtager handicappede børn, og handicapklubber. Der ydes et særligt tillæg på kr. 12.900 i årligt grundbeløb. **Lønafsaletekst nr: 217**

- 4.12 Til ansatte i skolefritidsordninger og ordninger med afdelinger eller afsnit, der udelukkende modtager handicappede børn: Der ydes et særligt tillæg på kr. 12.900 i årligt grundbeløb. Tillæg ydes kun til det i afdelingen eller afsnittet beskæftigede personale.  
**Lønaf taletekst nr: 217**
- 4.13 Gældende til og med 31. juli 2019:  
Til skolepædagoger, der beskæftiges i børnehaveklassen og den samlede indskoling ydes et tillæg på kr. 6.900 i årligt grundbeløb. Tillægget kan reduceres efter konkret aftale, såfremt en pædagog varetager mindre end 25 ugentlige lektioner/ 5 daglige lektioner.  
**Lønaf taletekst nr: 423**  
Gældende pr. 1. august 2019:  
Til skolepædagoger, der har en samlet beskæftigelse i skolen på min. 8 timer om ugen ydes et tillæg på kr. 5.500 i årligt grundbeløb.  
**Lønaf taletekst nr: 423**
- 4.14 Til skolepædagoger, der varetager vidtgående specialpædagogisk bistand i henhold til folkeskolelovens § 20 stk. 2, ydes der ydes et særligt tillæg på kr. 16.600 i årligt grundbeløb. **Lønaf taletekst nr: 513**  
Til skolepædagoger, der oppebærer "støttepædagogtillægget" ydes tillægget alene med forskelsbeløbet.
- 4.15 For at varetage den primære funktion i forhold til Modtageklassebørn ydes et tillæg på kr. 16.600 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes alene til én assistent. Personer omfattet af dette punkt, kan ikke samtidig oppebære tillæg efter aftalens punkt 4.16.  
**Lønaf taletekst nr: 433**  
Eventuelt øvrige pædagoger i modtageklassen oppebærer kun tillæg i henhold til 4.16.
- 4.16 For at varetage særlige funktioner i forhold til 2-sprogede<sup>1</sup> familier ydes der et tillæg på kr. 6.900 i årligt grundbeløb. **Lønaf taletekst nr: 562**
- Forudsætning
- Tillægget ydes alene til den eller de pædagog(er) der varetager det daglige arbejde med de 2-sprogede børn og familier i afdelingen
  - At der i den enkelte afdeling er minimum 4 2-sprogede familier
- Tillægget ydes ikke til personer, der er omfattet af aftalens punkt 4.15.
- 4.17 Til pædagogisk uddannet personale, der ansættes som område-, miljø- og familiepædagoger, ydes et særligt tillæg. Der ydes et tillæg på kr. 12.900 i årligt grundbeløb.  
**Lønaf taletekst nr: 57x**
- 4.18 For at varetage funktionen som koordinerende pædagog ydes et tillæg på minimum 12.000 kr. i årligt grundbeløb. **Lønaf taletekst nr: xxx**  
En koordinerende pædagog har et særligt ansvar for at varetage planlæggende og koordinerende opgaver i hele SFO'en, samt et særligt ansvar for at vedligeholde, udvikle og styrke fagligheden og kvaliteten og udviklingen af det pædagogiske arbejde. En koordinerende pædagog, har ikke anvisningsret overfor øvrige personaler.

<sup>1</sup>Parterne er enige om, at der ved 2-sprogede børn forstås børn af forældre, hvor begge forældre har en anden kulturel baggrund og ikke taler dansk.

## **Tillidsrepræsentanter**

Såfremt varetagelsen af tillidsrepræsentantarbejdet medfører, at tillidsrepræsentanten ikke kan varetage funktioner, som normalt udløser funktionsløn, kan der aftales funktionsløn, svarende til det tillæg, som tillidsrepræsentanten er forhindret i at modtage. Udbetaling aftales i hvert enkelt tilfælde.

# Kapitel 5

## Kvalifikationsløn for ansatte i klubberne

### Garantiløn til uddannede pædagoger

Nedenstående skema illustrerer pædagogernes garantiløn på klubområdet. Pædagoger, som ikke efter 6, 8, 10, 12 eller 14 års beskæftigelse som pædagog og i kraft af kvalifikationsløn har opnået en samlet indplacering svarende til garantilønnen, skal aflønnes med en samlet indplacering på garantiløntrinnet, med mindre andet konkret og individuel aftales i forbindelse med garantilønsreguleringen. Der henvises til principperne for garantiløn i punkt 1.8.

Garantiløn (c+l)	Central	Lokal	Samlet indplacering
Grundløn	Trin 26 + 1.170	+ 2 trin <b>Lønafaletekst nr: xxx</b>	Trin 28 + 1.170
Efter 6 år	Trin 30 + 1.170		Trin 30 + 1.170
Efter 8 år		+2 trin <b>Lønafaletekst nr: 792</b>	Trin 32 + 1.170
Efter 10 år	Trin 35 + 1.170		Trin 35 + 1.170
Efter 12 år		+ 1 trin <b>Lønafaletekst nr: 793</b>	Trin 36 + 1.170
Efter 14 år		+ 1 trin <b>Lønafaletekst nr: 794</b>	Trin 37 + 1.170

C = fremgår af overenskomsten pr. 1. april 2015

L = lokal aftalt med BUPL (Lokal Løn)

C = Grundlønstillægget på 1.170 kr. er gældende pr. 1. april 2019

### Garantiløn til ikke uddannede klubansatte (jf. overenskomstens protokollat 1)

Nedenstående skema illustrerer garantilønnen for ikke uddannede klubansatte. Garantiløn betyder, at ansatte, som efter 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til trin 19, derefter aflønnes med en samlet indplacering på trin 19.

Anciennitet	Garantiløn	C
Nyansatte	Trin 17	17
Efter 3 år	Trin 19	19

C = fremgår af overenskomsten pr 1. april 2015

## Funktionsløn for ansatte i klubberne

- 5.1 For vejlederfunktionen over for praktikanter, herunder lønnet praktikanter, øvelses- og PAU praktikanter. Der ydes et tillæg på kr. 6.400 i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden. **Lønafaletekst nr: 502**
- 5.2 Ad hoc arbejdsgrupper, udvalg eller lign. aflønnes efter en konkret vurdering og aftale. **Lønafaletekst nr: 2**
- 5.3 For at indgå i Skolebestyrelsen ydes der et tillæg på kr. 6.900 i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden. **Lønafaletekst nr: 503**
- 5.4 For at varetage funktionen som SSP-kordinator ydes et tillæg på 8.300 kr. i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden. Funktionen/tillægget kan deles/varetages af en eller flere medarbejdere efter aftale mellem leder og TR i den enkelte klub. **Lønafaletekst nr: 592**

- 5.5 For at varetage funktionen som koordinerende pædagog ydes et tillæg på minimum 12.000 kr. i årligt grundbeløb. **Lønaftekt nr: xxx**  
En koordinerende pædagog har et særligt ansvar for at varetage planlæggende og koordinerende opgaver i hele Klubben, samt et særligt ansvar for at vedligeholde, udvikle og styrke fagligheden og kvaliteten og udviklingen af det pædagogiske arbejde. En koordinerende pædagog, har ikke anvisningsret overfor øvrige personaler.
- 5.6 Klubpædagoger som indgår i skolearbejdet på lige fod med skolepædagogerne, ydes det til en hver tid gældende skolepædagogtillæg. (Som ved OK`15 og OK`18 udgør kr. 1.500 i årligt grundbeløb, jævnfør arbejdstidsaftalens § 17). Såfremt der jævnfør overenskomsten aftales skolepædagogtillæg til klubpædagogerne bortfalder aftalen.
- 5.7 Gældende til og med 31. juli 2019:  
Til klubpædagoger, der beskæftiges i børnehaveklassen og den samlede indskoling ydes et tillæg på kr. 6.900 i årligt grundbeløb. Tillægget kan reduceres efter konkret aftale, såfremt en pædagog varetager mindre end 25 ugentlige lektioner/ 5 daglige lektioner.  
**Lønaftekt nr: 423**  
Gældende pr. 1. august 2019:  
Til klubpædagoger, der har en samlet beskæftigelse i skolen på min. 8 timer om ugen ydes et tillæg på kr. 5.500 i årligt grundbeløb.  
**Lønaftekt nr: 423**
- 5.8 Ved større ombygninger og- eller moderniseringer, hvor der sker genhusning af personale og børn, kan der efter konkret vurdering og aftale ydes et funktionstillæg på indtil kr. 6.000 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes efter gennemført ombygning og genhusning og alene til personer, der har været ansat i perioden for ombygning/genhusningen **Lønaftekt nr: 557**
- Forudsætning for tillæg
- At der foretages en genhusning
  - At der i en midlertidig periode dagligt arbejdes under vanskelige forhold
- 5.9 Gældende pr. 1. august 2019:  
For at varetage særlige funktioner i forhold til 2-sprogede<sup>2</sup> familier ydes der et tillæg på kr. 6.900 i årligt grundbeløb. **Lønaftekt nr: 562**
- Forudsætning
- Tillægget ydes alene til den eller de pædagog(er) der varetager det daglige arbejde med de 2-sprogede børn og familier i afdelingen
  - At der i den enkelte afdeling er minimum 4 2-sprogede familier

---

<sup>2</sup>Parterne er enige om, at der ved 2-sprogede børn forstås børn af forældre, hvor begge forældre har en anden kulturel baggrund og ikke taler dansk.

## Funktioner i forhold til børn med særligt behov

- 5.10 Til ansatte, der varetager pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner (støttepædagoger) ydes et særligt tillæg på 12.900 kr. i årligt grundbeløb til fordeling mellem de ansatte, der varetager opgaven (støttepædagoger er forpligtet til at arbejde på indtil to tjenestesteder). **Lønafsaletekst nr: 501**
- 5.11 Til pædagoger, der varetager konsulentopgaver inden for et særligt område, kan der efter konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller løntrin. **Lønafsaletekst nr: 358**
- 5.12 Til ansatte i klubber, der blandt de øvrige børn modtager handicappede børn (se bilag 1 for en uddybning), ydes der et tillæg på 2.400 kr. i årligt grundbeløb. Tillægget ydes alene til ansatte, der konkret arbejder med barnet. **Lønafsaletekst nr: 217**

# Kapitel 6

## Resultatløn

- 6.1 Der kan udmøntes resultatløn til institutioner, der arbejder med eller indgår i et kvalitetsudviklingsprojekt.

### Forudsætning:

Der skal foreligge en beskrivelse af det konkrete resultatlønsprojekt. Denne projektbeskrivelse skal bl.a. indeholde:

- en beskrivelse af ansvar og opgaver for de personer, der indgår i projektet
- en beskrivelse af projektets formål
- en beskrivelse/konkretisering af de konkrete handlemål

Projektet skal have en generel værdi for kommunen, således at andre institutioner kan have gavn af projektet.

### Procedure:

- Projektet skal godkendes inden iværksættelse
- Ved projektets afslutning skal de opstillede resultatmål kunne måles

### Løn:

Der ydes resultatløn efter konkret vurdering og aftale.

Forud for at projektet igangsættes, aftales der et samlet beløb til projektet. Beløbet udmøntes efter konkret vurdering og aftale ved projektets afslutning.

Forhold omkring antal ansatte samt projektets indhold danner grundlag for størrelsen af den pulje, der er til fordeling.

# Kapitel 7

## Forhandlingsprocedure

Parterne er enige om, at formålet med en procedureaftale er at virke som supplement til de centrale aftaler vedrørende lokal løndannelse og den overordnede procedureaftale i Lyngby-Taarbæk Kommune fra 2012.

### Forhandlings- og aftalekompetence

Forhandlings- og aftalekompetence indebærer, at der er bemyndigelse til at forhandle og indgå aftale (-r) indenfor de rammer, der er besluttet af kommunens ledelse, henholdsvis i BUPL.

Det forudsættes, at hver part er ansvarlig for at gøre modparten bekendt med deres forhandlings-/aftalekompetence.

Ved aftalens indgåelse har kommunens ledelse tilkendegivet, at kompetencen til at indgå forhåndsftaler på kommuneniveau samt indgåelse af alle aftaler for ledere ligger i Center for Uddannelse og Pædagogik. Kompetencen til at indgå øvrige lønaftaler ligger hos den enkelte nærmeste leder.

Ved aftalens indgåelse har BUPL tilkendegivet, at kompetencen til at indgå forhåndsftaler på kommuneniveau samt indgåelse af alle aftaler for ledere ligger hos BUPL Nordsjælland. Kompetencen til at indgå øvrige aftaler ligger hos fællestillidsrepræsentanten. Såfremt der sker delegation af kompetencen til en lokal tillidsrepræsentant, sørger BUPL for at meddele dette til lederen af den pågældende institution.

### Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger

Hvis en af parterne begærer det, forhandles der en gang årligt.

Den årlige forhandling skal som hovedregel være afsluttet inden udgangen af sidste kvartal hvert år.

Dato for forhandling aftales og afholdes hurtigst muligt og senest 6 uger efter modtagelsen af en forhandlingsanmodning fra én af parterne, med mindre andet aftales.

Hvis ingen af parterne anmoder om forhandling, tages der ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

### Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer m.v.

I forbindelse med nyansættelse tager ansættelsesstedet initiativ til forhandling af lønnen med BUPL. Lønforholdene skal være aftalt før tiltrædelsen.

Ansættelsesstedet skal i den forbindelse tilstræbe, at BUPL i forhold til det konkrete ansættelsesforhold inddrages rettidigt i forhold til forhandling af lønindplaceringen.

I forbindelse med væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer m.v. kan en af parterne tage initiativ til forhandling af lønnen.



## **Oplysninger, der skal udveksles i forbindelse med årlige forhandlinger, nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer m.v.**

Såfremt en af parterne anmoder om en årlig lønforhandling eller en lønpolitisk drøftelse, er der enighed om, at forslag, der ønskes drøftet, normalt skal fremsættes elektronisk (eller skriftligt) overfor modparten, med mindre der konkret er enighed om andet.

I forbindelse med en årlig lønforhandling og/eller en lønpolitisk drøftelse, anbefales det, at parterne også drøfter institutionens aktuelle økonomiske vilkår, idet en sådan drøftelse kan bidrage til at synliggøre forhandlingsrummet til den lokale løndannelse.

Efter konkret anmodning fra BUPL skal der inden en forhandling fremsendes relevant materiale til brug for forhandlingen. Opstår der usikkerhed om forståelsen af begrebet "relevant materiale", skal lederen sikre, at der skabes mulighed for at få usikkerheden afklaret ved en drøftelse mellem denne procedureaftales parter – dvs. mellem Center for Uddannelse og Pædagogik/Center for Økonomi og Personale og BUPL Nordsjælland.

I forbindelse med en nyansættelse fremsender ansættelsesstedet oplæg til lønsammensætning til BUPL. Forslag skal normalt fremsættes elektronisk (eller skriftligt) med mindre, der konkret er enighed om noget andet.

Opmærksomheden henledes i den forbindelse på reglerne om, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser indenfor det område og den gruppe vedkommende repræsenterer, skal holdes bedst muligt orienteret.

I forbindelse med væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer m.v. kan såvel ansættelsesstedet og den forhandlingsberettigede organisation fremsende oplæg til lønsammensætningen. Forslag skal normalt fremsendes elektronisk (eller skriftligt) overfor modparten med mindre, der konkret er enighed om andet.

### **Løsning af lokal uenighed**

Parterne er enige om, at der skal udfoldes store bestræbelser på at finde en løsning lokalt mellem ansættelsesstedet og BUPL.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, lokalt i forbindelse med den årlige lønforhandling m.v. udarbejdes der et uenighedsreferat inden forhandlingen afsluttes således, at begge parter opfattelse fremgår.

Anmodning om løsning af lokal uenighed mellem ansættelsesstedet og BUPL fremsendes til afdeling for Personalejura og Arbejdsmiljø, som i et samarbejde med Center for Uddannelse og Pædagogik vil virke som konsulent og yde bistand til at få sagen endeligt afsluttet.

Løsning af rets- og interessedvister følger i øvrigt de centrale tvistløsningsregler, jfr. Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område.

### **Formidling af aftaleresultater**

For medarbejdere, for hvem der er indgået en aftale om en lønændring, er der enighed om, at resultatet formidles af den enkelte leder – enten elektronisk eller ved udlevering af lønaftalen. Lederen kan mundtligt supplere med angivelse af de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen med mindre andet er aftalt konkret.

## Kapitel 8

### Overgangs-, ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

- 8.1 I tilfælde af ændringer i grundlønnen ved forhandlinger af den centrale overenskomst, kan denne aftale genforhandles. Der kan modregnes i kvalifikations- og funktionsløn.
- 8.2 Aftalen træder i kraft den 1. januar 2017.
- 8.3 Aftalen kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts.

Aftalen erstatter alle tidligere aftaler, som parterne har indgået om forhånds aftalt løn på området.

Dato: 6-6-2014

Dato: 6-6-2019

BUPL



Lyngby-Taarbæk kommune



## Bilag 1

Der vil kunne ydes handicaptillæg, såfremt følgende bestemmelser er opfyldt:

1. Barnets handicap skal være af en sådan art, at der kan konstateres så alvorlige fysiske, psykiske, talemæssige eller emotionelle mangler eller skader, at der fra kommunens side - eksempelvis i form af en behandlingsplan eller anden instruks - er pålagt institutionen at udføre særlige foranstaltninger i forbindelse med barnets pasning og pleje.
2. Der vil endvidere kunne ydes handicaptillæg i særlige tilfælde, hvor et barns adfærd er af en sådan karakter, at kommunalbestyrelsen skønner, at der er behov for en beskyttelse af børnenes helbred og trivsel, således at der i den anledning iværksættes særlige foranstaltninger overfor børnene, jf. i øvrigt det under pkt. 1 anførte vedrørende udarbejdelse af behandlingsplan eller særlig instruks.

Såfremt børnene fra en handicapafdeling integreres blandt institutionens øvrige børn, ydes der barnsbestemt tillæg til det pædagogisk uddannede personale, der ikke er beskæftiget i institutionens handicapafdeling.

En månedslønnet pædagog, der er ansat i institutionen efter den første eller fratrådt inden den sidste i måneden, indgår ikke i fordelingen af handicaptillæg.

**OBS!** Der skal ikke udbetales handicaptillæg til en pædagog der oppebærer støttetillæg jævnfør aftalens bestemmelser om funktionsløn.

### Beregning af handicaptillæg:

Beregning af handicaptillæg foretages på grundlag af institutionens indberetning (evt. indberetnings-skema) om:

1. antal handicappede børn pr. den 1. i måneden, og
2. antal månedslønnede pædagoger.

Antallet af handicappede børn ganges med det til enhver tid gældende tillæg pr. barn. Det herved fremkomne beløb fordeles ligeligt mellem de månedslønnede pædagoger (reglementsansatte, overenskomstansatte samt ikke-pædagogisk uddannede, jf. protokollat I, ansat i normerede pædagogstillinger) i den pågældende måned.

En månedslønnet pædagog med nedsat arbejdstid ligestilles ved fordelingen af handicaptillæg med fuldtidsansatte.