

## Forhåndsftale mellem Odder Kommune og BUPL Østjylland

Pædagoger aflønnet efter overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.

### Indledning

Nærværende aftale er indgået i henhold til "Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv." (OK 60.01) Aftalen gælder for ansatte på pædagogoverenskomsten indgået mellem Kommunernes Landsforening og BUPL med undtagelse af ikke-uddannede klubpædagoger og ansatte i Ungdomsskolen, som forhandles individuelt.

Aftalen afløser den hidtil gældende forhåndsftale af 1. januar 2021. Allerede tidligere indgåede institutionsaftaler om løn for ansatte på pædagogoverenskomsten blev stoppet pr. 1. januar 2021. Lokalt indgåede arbejdstidsaftaler på skoleområdet er stadig gældende.

### Formål

Formålet med aftalen er at sikre, at pædagogerne oplever, at der er en høj grad af ensartethed på tværs af institutioner i forhold til aflønning for funktioner og kvalifikationer, under hensyntagen til institutionernes forskellige særkender.

Med forhåndsftalen ønsker parterne endvidere:

- At sikre gennemskelighed og gennemsigtighed i lønsammensætningen
- At sikre samme løn for samme funktioner
- At minimere risikoen for fejl i lønindberetninger
- At effektivisere processer vedr. lønforhandling
- At sikre alle pædagoger i Odder Kommune en minimumslønudvikling over tid, der både er attraktiv i forhold til rekruttering og fastholdelse af pædagoger.

### Principmodel

Løn for pædagoger på skole- og dagtilbudsområdet forhandles efter følgende principmodel:

- Forhåndsftalen indeholder en erfaringstrinsmodel, der udmøntes som kvalifikationsløn til alle pædagoger. Forhåndsftalen rummer endvidere obligatorisk kvalifikationsløn i henhold til overenskomsten.
- Forhåndsftalen er udtømmende med følgende undtagelser:
  - Ved nyansættelser kan arbejdsgiver efter en konkret vurdering stille forslag om kvalifikationsløn, der ligger udover forhåndsftalens rammer. Herudover kan arbejdsgiver stille forslag om resultatlønsordninger for nuværende ansatte

- Løn for varetagelse af koordinerende opgaver forhandles som beskrevet i forhånds-aftalen.
- Ved begyndelsen af hver overenskomstperiode drøftes forhånds-aftalen, herunder løn for nye eller oversete funktioner. Parterne er enige om at drøfte indførelsen af et yderligere erfaringsløntrin ved drøftelsen i 2024. Drøftelsen skal ses i relation til den nye overenskomst samt eventuelle trepartsaftaler om lønforbedringer.

### Øvrige generelle forhold

Funktionsløn der er forhandlet i forhånds-aftalen modregnes ikke i garantilønnen.

Erfaringstrin i henhold til forhånds-aftalen er indeholdt i garantilønnen.

I det omfang, der i forbindelse med implementering af forhånds-aftalen ydes udligningstillæg som en personlig ordning vil alle fremtidige tillæg som hovedregel blive modregnet i udligningstillæggene.

Hvis de centrale overenskomstparter aftaler nye funktions- og/eller kvalifikationstillæg, som allerede er honoreret efter denne forhånds-aftale, kan Odder Kommune foretage modregning i de lokalt aftalte tillæg. Værdien af de modregnede beløb, skal i så fald forhandles.

Alle beløb er angivet i årligt grundbeløb 31.03.00 niveau og er pensionsgivende medmindre andet er nævnt i aftalen.

Tillæg reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden medmindre andet er nævnt i aftalen.

Løntillæg efter denne aftale gives med virkning fra den 1. i efterfølgende måned, hvor et kriterie er opfyldt og løber ind til udgangen af den måned hvor et kriterie bortfalder.

Der er enighed om, at ansatte i fleksjob på gammel ordning aflønnes med tillæg i henhold til denne aftale i forhold til aktive timer, medmindre der er tale om funktioner, som er uafhængige af beskæftigelsesgrad.

Ansatte i seniorjob er fuldt ud omfattet af aftalen.

### Overgangsbestemmelser

Med indgåelse af denne aftale er der som noget nyt indført et ekstra erfaringsløntrin ved 17 års erfaring. Parterne er enige om, at der modregnes i individuelle kvalifikationstillæg, der er givet for erfaring/særlig erfaring samt kvalifikationsløn<sup>1</sup>. Herudover modregnes i eksisterende udligningstillæg.

---

<sup>1</sup> Modregning foretages i de tillæg, hvor teksten for løntrin er angivet som erfaring, særlig erfaring, erfaring/særlig erfaring eller kvalifikationsløn.

## Nyansættelser

Nyansatte medarbejdere indplaceres lønmæssigt i henhold til forhåndsftalen. Arbejdsgiver kan efter en konkret vurdering stille forslag om kvalifikationsløn, der ligger udover forhåndsftalens rammer.

## Kvalifikationsløn

Der ydes kvalifikationsløn for antal års beskæftigelse (herefter benævnt erfaring) på baggrund af basisuddannelsen efter følgende model:

Års beskæftigelse på baggrund af pædagoguddannelsen	Erfaringstrin	Garantiløn iht. Overenskomst
Grundløn	Trin 26	
0 års erfaring	+ 1 trin Samlet trin 27	
3 års erfaring	+ 2 trin Samlet trin 29	
5 års erfaring	+ 1 trin Samlet trin 30	
6 års erfaring	+ 1 trin Samlet trin 31	+ 4 trin Samlet trin 30
8 års erfaring	+ 2 trin Samlet trin 33	
10 års erfaring	+ 2 trin Samlet trin 35	+ 5 trin Samlet trin 35
12 års erfaring	+ 1 trin Samlet trin 36	
17 års erfaring	+1 trin Samlet trin 37	

Såfremt der ved de centrale overenskomstforhandlinger sker ændringer i grundløn eller garantiløn drøfter parterne eventuelle konsekvenser for den lokale erfaringstrinsmodel.

## Uddannelse

Der kan aftales kvalifikationsløn for uddannelse ud over det, der er aftalt i forhåndsftalen. Det er en forudsætning herfor, at omfanget af uddannelse mindst svarer til et diplommodul, og at uddannelsen skønnes relevant for opgavevaretagelsen på den enkelte arbejdsplads.

For uddannelse, der svarer til et diplommodul på 10 ects point ydes et beløb på 1.500 kr. årligt.

For uddannelse, der svarer til mere end et diplommodul på 10 ects point ydes et beløb på 3.000 kr. årligt.

Der har maksimalt ydes tillæg for samlet set 4.500 kr. årligt for denne type uddannelse.

### **Pædagogisk diplomuddannelse**

Der ydes kvalifikationsløn for Pædagogisk Diplomuddannelse.

Efter gennemførte diplommoduler svarende til 10 erts point ydes et beløb på 1.500 kr. årligt.

Efter gennemførte diplommoduler svarende til 30 erts point ydes et beløb på 4.500 kr. årligt.

Tillægget ydes med virkning fra den 1. i måneden efter opnåelse af 30 erts point.

For fuld gennemført Pædagogisk Diplomuddannelse forhøjes tillægget til 10.000 kr. årligt.

Tillægget ydes med virkning fra den første måned efter gennemførelse af den samlede uddannelse.

### **Kandidatuddannelse**

Pædagoguddannede der har gennemført følgende kandidatuddannelser ydes et tillæg på 10.000 kr. årligt:

- Generel pædagogik
- Pædagogisk antropologi
- Pædagogisk sociologi
- Pædagogisk psykologi

Tillægget ydes med virkning fra den første måned efter gennemførelse af den samlede uddannelse.

For ikke-uddannede pædagoger, ansat på dispensation, gennemføres der individuel forhandling for aflønning af kandidatuddannelse.

Der ydes ikke kvalifikationsløn for både pædagogisk diplomuddannelse og kandidatuddannelse samtidig.

## **Funktionsløn**

### **”Odder-tillæg” – Inkluderende arbejde**

Alle pædagoger, som er omfattet af denne aftale, forventes at kunne arbejde generelt inkluderende og tværfagligt. Arbejdet tager udgangspunkt i Odder Kommunes Børn- og ungepolitik:

*”I Odder Kommune skaber og udvikler vi bæredygtige og inkluderende fællesskaber, som styrker alle børns læring, udvikling og trivsel. Gode inkluderende fællesskaber er præget af, at alle børn respekteres og profiterer af forskelligheder og mangfoldighed - fællesskaber hvor ingen børn blot tolereres, men hvor alle deltager som ligeværdige medlemmer. Vores fællesskaber skal favne flest mulige børn og modvirke eksklusion.*

*Jo tættere børn og unge er på det almene liv i skole, institution og i fritidslivet, jo bedre klarer de sig senere i livet.”*

Det forventes desuden, at pædagogerne med afsæt i deres profession og faglige ekspertise tager medansvar for et højt fagligt niveau, udviser ansvarlighed over for det enkelte barns trivsel og institutionens mål og indgår i og skaber samarbejdsrelationer med forældre, kolleger og relevante samarbejdspartnere.

Med afsæt i ovenstående ydes et funktionstillæg til alle pædagoger på 4.000 kr. årligt.

### Arbejde i specialenheder

Pædagoger, der arbejder i egentlige specialenheder i Odder Kommune ydes et funktionstillæg på 5.000 kr. årligt.

Pædagoger, der arbejder i mellemformer/mellemrumstilbud ydes ikke et særskilt tillæg. Parterne er enige om, at der er aflønnet herfor igennem Odder-tillægget og erfaringstrinsmodellen.

### Konvertering af arbejdstidsbestemte ydelser for pædagoger i dagtilbud

For at effektivisere arbejdsgangen vedr. udbetaling af arbejdstidsbestemte ydelser, ydes et fast tillæg til alle. Parterne er enige om, at hensigten med denne aftale ikke er et øget brug af arbejdstidsbestemte ulemper.

Med det faste tillæg er der afregnet for alle arbejdstidsbestemte tillæg.

For dagtilbudspædagoger ydes et tillæg på 1.600 kr. årligt.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

### Praktikvejleder

Vejledning af studerende og elever under praktikforløb er en betydende opgave.

Odder Kommune ønsker at være et attraktivt og udviklende praktiksted ved målrettet at medvirke til at studerende og elever på det pædagogiske område udvikles gennem praktikperioden, så de får det mest solide afsæt for at træde ind i faget efter endt uddannelse.

Samtidig bidrager vejlederopgaven til praksisnær kompetenceudvikling af medarbejderne.

### Pædagogstuderende i praktik

For vejledning af pædagogstuderende i 2. og 3. praktikperiode ydes et beløb på 7.500 kr. årligt.

Beløbet ydes i den periode, hvor pædagogen vejleder den studerende.

Pædagoger, som vejleder pædagogstuderende i 1. praktik, modtager et engangsvederlag på 1.250 kr.

Tillæggene reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

### **Pædagogiske assistentelever (Pa-elever)**

For vejledning af Pa-elever under uddannelsen ydes et beløb på 3.500 kr. årligt.

Beløbet ydes i de perioder, hvor eleven er på arbejdspladsen.

Der ydes tillæg for hver studerende/elev/praktikant.

Opgaver og tillæg kan deles mellem flere medarbejdere.

Såfremt den studerende/eleven afbryder uddannelsen inden udgangen af praktikperioden ydes tillægget alene frem til den studerende/eleven stopper.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

### **Pædagogiske vejledere**

Medarbejdere ansat som pædagogiske vejledere ydes et funktionstillæg på 9.000 kr. årligt.

### **Særlige vejlederfunktioner**

Parterne er enige om, at der i tilknytning til kerneopgaven og realisering af de mål Odder Kommune har for hhv. skole- og dagtilbudsområdet, kan være behov for særlige vejlederfunktioner.

Der tages i forbindelse med drøftelsen af forhånds aftalen i begyndelsen af hver overenskomstperiode stilling til, hvilke vejlederfunktioner, der honoreres i perioden.

I den resterende overenskomstperiode 2021-2024 ydes et funktionstillæg på 6.000 kr. årligt for følgende vejlederfunktioner:

- Sprogpædagog
- Motorikvejleder
- AKT-vejledere.

### **Tillidshverv**

Der aftales funktionsløn til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter for varetagelse af hvervet.

Arbejdsmiljørepræsentanter ydes et funktionstillæg på 6.000 kr. årligt

Tillidsrepræsentanter ydes et funktionstillæg på 6.000 kr. årligt.

Tillægget ydes uafhængigt af om tillidsrepræsentanten er tillagt forhandlingskompetence.

BUPL forpligter sig til at orientere Odder Kommune om, hvorvidt tillidsrepræsentanten er tillagt for-handlingskompetence i forbindelse med valget som tillidsrepræsentant, samt hvis der sker ændringer i kompetencen undervejs i hvervet.

Tillæggene reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

### Deltagelse i bestyrelsesarbejde

For medarbejdervalgte repræsentanter i skole-/forældrebestyrelse ydes et funktionstillæg på 1.500 kr. årligt.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

### Deltagelse i MED-udvalg (gælder repræsentanter, der ikke er valgt som TR eller AMR)

For medarbejdervalgte repræsentanter i lokalt MED-udvalg, som ikke samtidig er valgt som tillidsre-præsentant eller arbejdsmiljørepræsentant ydes et funktionstillæg på 1.500 kr. årligt.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

### Delegerede administrative ledelsesopgaver (koordinatorfunktioner)

Der ydes funktionstillæg for den delegerede administrative ledelsesopgave af et vist omfang vedr. varetagelse af mødeplaner og vikarplaner m.m. Det er en forudsætning for tildeling af tillægget, at opgaven er fast delegeret til en konkret medarbejder. Der ydes således ikke tillæg for lejlighedsvis udarbejdelse af møde- eller vikarplan.

Der aftales lokalt funktionsløn for funktionen.

Det forudsættes, at der foreligger en funktions- og ansvarsbeskrivelse for den konkrete funktion. Funktionsbeskrivelse skal endvidere indeholde et forventet tidsforbrug til funktionen.

I forbindelse med fremsendelse af lønforslag til BUPL herom medsender arbejdsgiver funktionsbe-skrivelsen.

Tillæg for delegerede administrative ledelsesopgaver reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgra-den, men fastsættes i forhold til ovenstående.

### Evaluering

Med aftalen om, at nærværende forhåndsftale drøftes i forbindelse med hver overenskomstforny-else, sikres der samtidig en evaluering af aftalen.

Aftalen evalueres umiddelbart efter OK24, inden sommer 2024, som optakt til genforhandling af af-talen

I evalueringen indgår bl.a. følgende:

- Opfølgning på bortfald og modregning af personlige udligningstillæg bl.a. i forhold til afledte effekter af OK 24
- En generel arbejdstidsaftale på skoleområdet, der gælder hele kommunen og konverterer arbejdstidsbestemte tillæg og undervisningstillæg for skolepædagoger

#### Ikrafttrædelse, opsigelse mv.

Aftalen træder i kraft pr. 1. januar 2023.

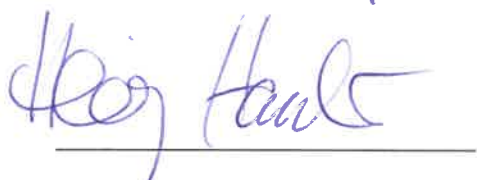
Aftalen kan skriftligt opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Ved aftalens fortsatte beståen er parterne enige om, at aftalen genforhandles i begyndelsen af hver ny overenskomstperiode.

Parterne kan ved enighed aftale ændringer til forhåndsftalen.

For Odder Kommune:

22/11-2022



Henning Haahr

For Bupl Østjylland:

22/11-2022



Ann Søndergaard Pedersen