



---

# FORHÅNDSAFTALE

---

## Mellem Vejle Kommune og BUPL Sydjylland

Pædagoger og uddannede klubpædagoger i daginstitutioner, klubber mv.  
NIS 60.01



Gældende fra 1. april 2013

## **Indledning**

Forhandlinger mellem Vejle Kommune og BUPL Sydjylland er afholdt og afsluttet i efteråret 2013.

I forhandlingerne deltog:

Fra BUPL Sydjylland:  
Lise Buhl og FTR Charlotte Lange

Fra Vejle Kommune: Faglig områdeleder Lene Vemmelund og personalekonsulenterne Linda Vestergaard og Linda Neermann

### **1. Aftaleområde**

Denne forhåndsftale er indgået i henhold til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. Grundlønstrinene er angivet i henhold til overenskomsten underskrevet 7. oktober 2013

Forhåndsftalen omhandler pædagoger og uuddannede klubpædagoger i daginstitutioner, klubber mv., jf. overenskomstens § 1 og tilhørende protokollat 1.

Parterne er enige om, at uuddannede klubpædagoger, der ansættes i SFO2-klubber er omfattet af forhåndsftalen for skolepædagoger.

Der kan indgås særskilte aftaler om atypiske stillinger. Dvs. stillinger der ikke umiddelbart kan omfattes af forhåndsftalen.

Vedr. ansættelse i fleksjob, henledes opmærksomheden på protokollat nr. 7 til ovennævnte overenskomst.

Forhåndsftalen er en lokal aftale, der indeholder rammer og kriterier for tildeling af funktions- og kvalifikationsløn. Aftalen indeholder desuden oplysninger om grundløn og centralt fastsat funktions- og kvalifikationsløn.

### **2. Generelle principper vedrørende decentralt aftalte funktions- og kvalifikationsløn**

Parterne er enige om, at alle typer decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn:

- reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad, medmindre andet er aftalt.
- indgår i beregning af over- og merarbejde.
- er angivet i årligt grundbeløb i 31/3 2000-niveau ekskl. pensionsbidrag.
- er pensionsgivende, såfremt medarbejderen i øvrigt har opnået ret til pensionsordning i henhold til de gældende centralt fastsatte bestemmelser.

### **3. Pensionsforhold for reglementsansatte/tjenestemandsansatte**

Pensionsbidrag af tillæg til reglementsansatte/tjenestemænd anvendes til oprettelse af og indbetaling til en supplerende pensionsordning i henhold til de gældende centralt fastsatte bestemmelser uanset beløbsstørrelsen.

Omlægning af lønelementer fra trin til beløb får ikke virkning for reglementsansatte/tjenestemænd, jf. Fællesaftalen om lokal løndannelse § 16, stk. 3 og § 17, stk. 3.

#### **4. Generelle principper for ændringer og ophør af decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn**

Parterne er enige om, at ændringer og/eller ophør af decentralt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn følger de mellem KTO og KL aftalte principper således:

- at funktions-/kvalifikationsløn bortfalder, reduceres eller forhøjes, hvis der centralt indgås kollektive aftaler, hvor der ydes tillæg, løntrin eller grundløn for samme funktion/kvalifikation. Ændringerne sker efter forhandling med personaleorganisationen og kan gennemføres uden den enkelte medarbejders opsigelsesvarsel
- at funktionsløn følger funktionen og bortfalder for den enkelte medarbejder fra det tidspunkt, hvor pågældende ikke længere varetager funktionen
- at funktionsløn kan aftales som en midlertidig ordning
- at ophør af funktionsløn ved organisationsændringer sker med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel
- at ophør af funktionsløn kan medføre vilkårsændringer jf. Fællesaftalen om lokal løndannelse § 12, stk. 2
- at decentralt aftalt kvalifikationsløn er varig for den ansatte, så længe den enkelte medarbejder er ansat i samme stillingskategori.

#### **5. De enkelte typer funktions- og kvalifikationsløn**

Parterne er enige om, at der ydes decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn i henhold til denne aftale. Heraf fremgår desuden grundlønnen og centralt fastsat funktions- og kvalifikationsløn.

Parterne er enige om, at forhandlingskompetencen ligger hos TR i forhold til lønelementerne:

- F6 Særligt ansvarsområde/kompleksitet i stillingen
- F13 Ressourceperson
- K3 Særlige personlige og/eller faglige kvalifikationer.

Parterne er enige om, at lønændringer i forhold til lønelementerne:

- F1 Arbejde med børn med særlige behov
- F4 Varetagelse af uddannelses- og vejledningsopgaver i forhold til studerende
- F9 Udgående medarbejdere
- F11 Sociale klubber
- F12 Arbejdsmiljørepræsentant
- K1 Joberfaring (udgår 1. januar 2014)

kan iværksættes uden forudgående forhandling, da honoreringen er fastsat i forhåndsaf-talen.

Forhandlingskompetencen for øvrige lønelementer ligger hos BUPL Sydjylland.

## 6. Grundløn

Pædagoger og støttepædagoger	Løntrin 26
Uddannede klubpædagoger	Løntrin 17

Grundlønnen dækker de funktioner man er i stand til at varetage som nyuddannet/nyansat i stillingen.

## 7. Funktionsløn

Funktionsløn gives til de medarbejdere, der varetager særlige funktioner, som ligger ud over de opgaver, der forventes varetaget for grundlønnen og løntrinsforbedringer.

### Centralt fastsat i overenskomsten

#### Praktikvejledertillæg (§ 7, stk. 3):

Ved indgåelse af lokale aftaler om funktionsløn skal der lokalt indgås aftale om aflønning for vejledning af pædagogstuderende i praktik.

Se forhåndsaftalens F4.

### Decentralt fastsat

Funktionsløn vurderes i forhold til stillingsindholdet.

### F1 Arbejde med børn med særlige behov

- **A Specialinstitutioner og Minigrupper**

Pædagoger, der arbejder i institutioner eller minigrupper, der udelukkende modtager børn med særlige udfordringer ydes et særligt tillæg på 16. 800 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

- **B I institutioner, hvor der er bevilget støttetimer – udgår 31. december 2013**
- **C. I institutioner hvor der modtages børn med særlige behov blandt de øvrige børn – udgår 31. december 2013**

- **D Ansatte i institutioner med Minigrupper – gælder fra 1. januar 2014**

Pædagoger, der arbejder i institutioner/afdelinger af sammenlagte institutioner, hvor der er tilknyttet en minigruppe med børn med særlige udfordringer ydes et særligt tillæg på 4.000 kr. årligt 31/3 2000-niveau. Tillægget ydes til alle pædagoger der er tilknyttet institutionen/afdelingen, hvor minigruppen fysisk er placeret, dog ikke såfremt der ydes tillæg jf. F1A.

Tillægget dækker den lejlighedsvis vikardækning i minigruppen, ydertimer, samt den daglige inklusion af minigruppebørnene blandt de øvrige børn.

Fortegnelse over specialinstitutioner og institutioner/afdelinger med minigrupper fremgår af bilag 1.

Bemærkning: Såfremt der opstår nye behov indgås aftale mellem parterne og tilføjeelse sker til bilag 1.

### F2 Det specialpædagogiske hus – udgår 31. oktober 2013.

Det specialpædagogiske hus er overflyttet til Tværfagligt Center for Børn & Unge under Familie & Forebyggelse. Der er indgået særskilt forhåndsaftale for disse pædagoger.

### **F3 Områder med særlige sociale behov – udgår 31. juli 2013**

#### **F4 Varetagelse af uddannelses- og vejledningsopgaver i forhold til studerende**

Pædagoger der er praktikvejleder for studerende (i lønnet praktik, meritter, PGU'ere, PAU'ere) ydes i praktikperioden et årligt tillæg på 10.800 kr. (31/3 2000-niveau).

Pædagoger der er praktikvejleder for 6 måneders øvelsespraktikanter ydes i praktikperioden et årligt tillæg på 5.400 kr. (31/3 2000-niveau).

Udenlandske studerende omfattes efter konkret vurdering.

Tillægget reduceres IKKE i forhold til beskæftigelsesgrad.

#### **F5 Projekt- og udviklingsarbejde på tværs af institutioner i Dagtilbud**

- **A Tværgående projekter**

For deltagelse i projekter der involverer flere institutioner/hele området aftales et funktionslønstillæg. Der skal foreligge en projektbeskrivelse og tidsplan som er godkendt af lederne af de involverede institutioner. Se note 1 på side 7.

Tillæggets størrelse skal aftales forud for projektets iværksættelse mellem Dagtilbudslederen og BUPL.

- **B Projekter i den enkelte institution – udgår 31. december 2013**

#### **F6 Særligt ansvarsområde/kompleksitet i stillingen**

Med udgangspunkt i den enkelte institutions lønpolitik og efter aftale mellem leder og TR kan der ydes et tillæg eller engangsbeløb for varetagelse af et særligt ansvarsområde eller for deltagelse i projekter/udviklingsarbejde på den enkelte institution. Se note 1 på side 7.

Udgangspunktet er at det særlige ansvar for funktionen projektet/udviklingsarbejdet ligger ud over den generelle funktion (basisfunktionen) som pædagog på institutionen.

Ved projekt/udviklingsarbejde skal der også foreligge en projektbeskrivelse og tidsplan som er godkendt af lederen.

Aftalen indgås decentralt mellem leder og TR.

#### **F7 TR-virksomhed**

Der ydes tillæg for varetagelse af TR-funktionen i henhold til aftale mellem BUPL og Vejle Kommune. Tillægget ydes så længe den pågældende er valgt som TR.

TR-suppleanter som indtræder for TR i fraværsperioder af længerevarende karakter så som sygdom og barsel ydes tillæg i henhold til aftalen.

Tillægget reduceres IKKE i forhold til beskæftigelsesgraden.

Hvis fællestillidsrepræsentanten (FTR) også er TR i egen institution ydes der tillæg for TR-funktionen i egen institution samtidig med den særligt aftalte honorering for FTR-funktionen jf. FTR-aftalen.

#### **F8 AKT-funktion – overflyttes pr. 1. januar 2014 til F13 Ressourceperson**

### **F9 Udgående medarbejdere**

Pædagoger der – efter aftale med forvaltningen – aktivt udfører udgående arbejde i områder med særlige sociale behov, i ungdomsklubber mv. ydes et årligt tillæg på 12.900 kr. (31/3 2000-niveau).

I andre områder, hvor der efter aftale med forvaltningen er iværksat til svarende foranstaltninger, ydes tilsvarende tillæg.

Tillægget reduceres i forhold til arbejdets omfang (antal timer).

Se også protokollat 3 i overenskomsten.

### **F10 Tillæg ved ansættelse/konstituering i en højere stilling**

Pædagoger der konstitueres i en højere aflønnet stilling indplaceres efter den forhåndsaf-tale, der dækker stillingskategorien og garanteres en lønstigning svarende til minimum 2 løntrin.

### **Ved ansættelse som souschef eller afdelingsleder**

Henvisning til forhåndsaf-talen for souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere: Pæda-goger der ansættes som souschef, afdelingsleder eller stedfortræder sikres en lønstigning svarende til mindst 2 løntrin.

### **F11 Sociale klubber – gælder fra 1. august 2013**

Til pædagoger og uuddannede klubpædagoger ansat ved de sociale klubber ydes et årligt tillæg på 5.000 kr. (31/3 2000-niveau). Tillægget ydes alene for de timer, medarbejderen har i den sociale klub og reduceres forholdsmæssigt, såfremt medarbejderen har kombine-ret ansættelse.

Fortegnelse over de sociale klubber fremgår af bilag 1.

### **F12 Arbejdsmiljørepræsentant (AMiR) – gælder fra 1. januar 2014**

Der ydes et årligt tillæg på 4.000 kr. (31/3 2000-niveau) for varetagelse af funktionen som arbejdsmiljørepræsentant. Tillægget ydes så længe den pågældende er valgt til hvervet.

Tillægget reduceres IKKE i forhold til beskæftigelsesgraden.

### **F13 Ressourceperson – gælder fra 1. januar 2014**

Pædagoger der varetager særlige funktioner på tværs af institutionen, hvor den pågæl-dendes viden anses som en særlig ressource i institutionen, ydes et tillæg på min. 6.600 årligt (31/3 2000-niveau).

Tillægget gives for funktioner, der indebærer vejledning af kolleger og videreformidling af viden inden for områderne:

- AKT/Inklusion
- Sprog

Der skal foreligge en konkret beskrivelse af funktionen med angivelse af det forventede timeforbrug for opgaven.

Listen er ikke udtømmende og der kan være tale om forskellige prioriteringer i forskellige institutioner.



Aftalen indgås decentralt mellem leder og TR.

Tillægget reduceres IKKE i forhold til beskæftigelsesgraden.

### Note 1 vedr. F5A og F6

#### Omstrukturering og/eller Sammenlægning

Ved omstruktureringer og/eller sammenlægninger af institutioner skal lederen/dagtilbud i opstarten udarbejde en procesplan/tidsplan for projektet. Af procesplanen skal det fremgå om der forventes anvendt funktionsløn til de berørte/involverede medarbejdere i hele/dele af procesperioden. Eventuelle tillæg aftales jf. F5A eller F6.

## 8. Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn kan gives til de medarbejdere, der har kvalifikationer, som ligger ud over de kvalifikationer, der forventes i forhold til grundløn og løntrinsforbedringer.

### Centralt fastsat

Pædagoger	Løntrin
Grundløn	26
6 års erfaring*	30
10 års erfaring*	35

\*Erfaringsbaseret garantiløn, jf. overenskomstens § 8, stk. 2.

Uuddannede klubpædagoger	Løntrin
Grundløn	17
3 års erfaring	19

\*Erfaringsbaseret garantiløn, jf. overenskomstens protokollat 1, § 2, stk. 3.

### Pædagogisk Diplomuddannelse (§ 8, stk. 3):

Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der lokalt indgås aftale om aflønning for gennemført pædagogisk diplomuddannelse (PD).

Se forhåndsaftalens K2C.

### Decentralt fastsat

Parterne er enige om at der ikke sker modregning af funktions- og kvalifikationsløn, der er ydet efter nærværende forhånds aftale i den centralt aftalte garantiløn.

Kvalifikationslønnen vurderes i forhold til den enkelte person, og tager udgangspunkt i:

- relevant efter/videreuddannelse, der fagligt eller personligt har væsentlig betydning for medarbejderens nuværende job og som anvendes i opgavevaretagelsen.
- relevant erfaring, der fagligt eller personligt har væsentlig betydning for medarbejderens nuværende job og som anvendes i opgavevaretagelsen.

### K1 Jobberfaring – opsagt med virkning fra 1. februar 2014

Der ydes et tillæg på 1 løntrin efter 12 års beskæftigelse som pædagog eller uddannet klubpædagog.

Pr. 1. februar 2014 udgår jobberfaring med 6 mdrs. efterløb. Det betyder, at pædagoger og uuddannede klubpædagoger, der opnår 12 års erfaring senest 1. juli 2014 tildeles tillægget

som et personligt tillæg. Pædagoger og uuddannede klubpædagoger, der opnår 12 års erfaring 1. august 2014 eller senere kan ikke få tillægget.

Pr. 1. august 2014 ændres teksten til personlig ordning – 12 års erfaring.

Den personlige ordning gælder kun ved kontinuierlig ansættelse i Vejle Kommune og kan ikke generhverves ved senere ansættelse i Vejle Kommune.

#### **K2 Efteruddannelse, Øvrig uddannelse mv.**

- **A. Længerevarende efteruddannelse – udgår 31. juli 2013**
- **B. Øvrige uddannelser – udgår 31. juli 2013**
- **C. Diplomuddannelse – gælder fra 1. august 2013.**  
Til pædagoger og uuddannede klubpædagoger, der gennemfører et modul af diplomuddannelsen (10 ECTS-point), som efter en konkret vurdering af lederen har særlig betydning for jobvaretagelsen og som opkvalificerer den ansatte ydes der kvalifikationsløn efter trinmodellen nedenfor.

Dagtilbud ligger generelt særligt vægt på:

- Praktikvejlederuddannelsen,
- AKT-uddannelsen,

når disse er taget som et selvstændigt modul.

#### **Fuld diplom**

Ved gennemførelse af en fuld Pædagogisk diplomuddannelse (PD) svarende til 60 ECTS-point (overenskomstens § 8, stk. 3), der efter en konkret vurdering af lederen er vurderet relevant for jobvaretagelsen og udviklingsmuligheder, ydes der kvalifikationsløn efter trinmodellen nedenfor.

Såfremt en medarbejder har diplommoduler ud over, hvad der svarer til en fuld diplomuddannelse, kan der ydes kvalifikationsløn efter en konkret vurdering. Kvalifikationslønnen ydes efter K2 D.

#### **Trinmodellen**

Diplomuddannelsen består i dag af:

2 obligatoriske moduler af henholdsvis 10 ECTS-point og 5 ECTS-point

3 faglige fag af 10\* ECTS-point

1 afgangssopgave/eksamen af 15 ECTS-point, som giver det fulde diplom

\*Der findes enkelte fag af 5 ECTS-point. Der tages 2 fag for at opnå 10 ECTS-point.

	Tillæg*	Tillæg i alt*
1. modul af ovenstående	3.000 kr.	3.000 kr.
2. modul	1.500 kr.	4.500 kr.
3. modul	1.500 kr.	6.000 kr.
4. modul	1.500 kr.	7.500 kr.
Afgangssopgave	2.500 kr.	10.000 kr.

\* Alle tillæg er angivet i 31/3 2000-niveau.



Bemærk:

Obligatoriske fag = 1 modul i lønftalen

1 valgfag af 10 ECTS-point = 1 modul i lønftalen

2 valgfag af 5 ECTS-point = 1 modul i lønftalen

Parterne er enige om en overgangsordning, hvor der foretages modregning i allerede opnået kvalifikationsløn for enkelte moduler eller et fuldt diplom.

- **CX Personlig ordning – konvertering af tillæg**

I forbindelse med konverteringen af uddannelsesstillæg til den nye trinmodel kan der være behov for at give tillæg som personlig ordning. Disse tillæg benævnes K2CX og der foretages modregning som følger:

For hvert modul i Diplomuddannelsen, der består efter konverteringen modregnes 500 kr. (31/3 2000-niveau) i det personlige tillæg.

Ved opnåelse af fuldt diplom efter konverteringen modregnes 1.500 kr. (31/3 2000-niveau) i det personlige tillæg.

Bemærk: Alle der gennemfører et modul i diplomuddannelsen i forbindelse med uddannelsesprojektet i Dagtilbud garanteres en lønstigning på 3.000 kr. (31/3 2000-niveau).

- **D. Øvrige uddannelser – gælder fra 1. august 2013**

Til pædagoger og uuddannede klubpædagoger, der gennemfører en uddannelse inden for en af nedenstående kategorier, som efter en konkret vurdering af lederen har særlig betydning for jobvaretagelsen og som opkvalificerer den ansatte, ydes der kvalifikationsløn.

Der kan fx være tale om:

- Linjefag på lærer- eller pædagogseminariet fx billedkunst, musik, drama, bevægelse m.v. Det er en forudsætning at faget anvendes i det daglige arbejde.
- Fagrelaterede uddannelser, som har særlig betydning for jobvaretagelsen på institutionen af minimum 120 timers varighed og sammensat af max. 2 moduler.
- ICDP 2-uddannelse (ressourceperson) som er en overbygning på ICDP 1

Allerede tildelt kvalifikationsløn for øvrige uddannelser fortsætter uændret.

Ved nyansættelser foretages en konkret vurdering af erhvervede kvalifikationer og deres relevans i arbejdet.

### **K3 Særlige faglige og/eller personlige kvalifikationer**

Der kan med udgangspunkt i institutionens lønpolitik efter en konkret vurdering af lederen ydes et tillæg angivet i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) til pædagoger og uuddannede klubpædagoger, der:

- har en viden, der i særlig grad er behov for i institutionen

- aktivt udvikler sine faglige og personlige kompetencer
- har særlige personlige og/eller faglige kvalifikationer
- i særlig grad bidrager til en stabil og kvalitetspræget drift i institutionen

Ved den konkrete vurdering anvendes bl.a. følgende kriterier: erfaring, faglighed, fleksibilitet, innovation og engagement.

Aftalen indgås lokalt mellem leder og TR.

Løntrin ydet før 1. januar 2014 fortsætter uændret.

**K4 Særlige personlige og/eller faglige kvalifikationer mv. – udgår 31. december 2013. Tillæg der allerede gives efter dette element flyttes til K3.**

**K5 Den gode stabile medarbejder/ressourceperson – udgår 31. december 2013. Tillæg der allerede gives efter dette element flyttes til K3.**

## **9. Resultatløn**

### **R1 Resultatløn**

Der kan laves resultatlønsaftaler jf. overenskomstens § 7:

#### **Stk. 1**

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

#### **Bemærkning:**

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatlønsaftale, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

## **10. Overgang og udmøntning af denne forhåndsftale**

Udmøntning af forhåndsftalen i forhold til medarbejdere sker efter individuel forhandling.

#### **Generelt:**

Ved den individuelle forhandling skal vurderes, om der i øvrigt skal ske en ændring af lønsammensætningen for den pågældende medarbejder.

## **11. Generel opsigelsesklausul**

Hvis en af parterne ønsker at opsiges enkelte typer af kvalifikations- og funktionsløn optages forhandling mellem parterne.

Hele forhåndsftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned og tidligst til ophør 31. marts 2015.

Aftalen gælder indtil den er genforhandlet eller opsigelsesperioden er udløbet. Den opsigende part indkalder til forhandling.

## 12. Ikrafttrædelse

Denne forhåndsftale har virkning fra 1. april 2013. Enkelte elementer kan have et andet ikrafttrædelsestidspunkt.

For BUPL Sydjylland

Dato

20/11-13

Underskrift

*Christle Lange*  
*Lise Bech*

For Vejle Kommune

Dato 15.11.13

Underskrift

*[Signature]*  
*[Signature]*

## **F1 A Specialinstitutioner og Minigrupper**

- Solen
- Piraterne (Havnely)
- Brumbasserne (Trip Trap Træsko-Lærkereden)
- Spirene (Søndermarkens Børnehus)
- Specialgruppe Jerlev (Ødsted/Jerlev Børnehave)
- Tårnkammeret (Borggården)
- Kæmperne (Club Midt)

## **F1 D Ansatte i institutioner med Minigrupper**

- Piraterne (Havnely)
- Brumbasserne (Afdeling Trip Trap Træsko)
- Spirene (Søndermarkens Børnehus)
- Specialgruppe Jerlev (Afdeling Jerlev)
- Tårnkammeret (Borggården)
- Kæmperne (Club Midt)

## **F11 Sociale klubber**

- Solsikken FC, afd. Bygden 1
- Club Midt med undtagelse af Kæmperne
- Nørreremarkens FC, afd. Finlandsvej

**PROTOKOLLAT  
mellem  
BUPL og Vejle Kommune  
vedrørende  
tillæg for mentorfunktion tilknyttet trainee-pædagogstuderende/ansatte**

**Indledning**

Denne aftale mellem BUPL og Vejle Kommune er indgået i september 2009 og genforhandlet d. 19. september 2011.

**1. Aftaleområde**

Denne aftale er et protokollat mellem BUPL og Vejle Kommune i henhold til overenskomsten vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for pædagoger (60.01).

Protokollatet er indgået på baggrund af evalueringer af funktionen som mentor for trainee-pædagogstuderende, som trådte i kraft den 1. august 2008. Trainee-uddannelsen er et projekt Vejle Kommune og UCL har startet pr. 15. august 2008.

**Funktionsløn: Mentortillæg**

Mentor for 1 trainee	= 4.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)
Mentor for 2 trainees	= 7.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)
Mentor for 3 trainees	= 10.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

Mentor kan maks. have 3 trainees.

Såfremt mentorfunktionen deles mellem 2 eller flere medarbejdere, udpeges der 1 medarbejder af teamet som tovholder og udbetaling af tillæg sker til denne.

**2. Generelle principper for decentralt aftalt funktionsløn**

Parterne er enige om, at tillægget:

- er angivet i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) ekskl. pensionsbidrag
- er pensionsgivende
- ikke reduceres i forhold til ansættelsesbrøk
- indgår i beregning af mer- og overarbejde

**3. Generelle principper for ændringer og ophør af decentralt aftalt tillæg**

Parterne er enige om, at mentortillægget udbetales for hele uddannelsesforløbet på 3½ år, med mindre den studerende eller mentor ophører i uddannelsen/ansættelsen – eller at projektet ophører.

Mentortillægget ophører ligeledes, såfremt der sker skift af mentor på foranledning af den studerende eller mentor. Ophør af tillægget sker på tidspunktet for ophøret af funktionen.

**4. Generel opsigelsesklausul**

Protokollatet kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned og ophører uden yderligere varsel, hvis trainee-uddannelsen ophører.

## **5. Ikrafttrædelse**

Dette protokollat har virkning fra 1. oktober 2011.

For Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund:

Dato

Underskrift

For Vejle Kommune:

Dato

Underskrift





## Blanket til indberetning af "Klubtillæg"

- der udfyldes 1 blanket pr. omfattet medarbejder

<b>Institution eller skole</b>			
<b>Medarbejder navn</b>		<b>CPR-nr.</b>	
<b>Startdato</b>		<b>Stopdato</b>	

**Dokumentation:** Kopi af institutionens og medarbejderens arbejdsplan vedlægges

### Hvordan optælles timer til klubtillægget

- Timerne skal ligge i åbningstiden eller en del af denne
- Timerne skal fast være placeret i perioden efter kl. 17 fra mandag til fredag
- Timerne skal optælles efter den faste arbejdsplan, beregnet på årsbasis

Det betyder at følgende ikke tælles med:

- timer planlagt til personalemøder og arrangementer uden for normal åbningstid
- tilfældige omlægninger og placeringer i perioden efter kl. 17

Ud fra vedlagte dokumentation har ovenstående medarbejder \_\_\_\_\_ timer i aften perioden per år hvilket betyder tillæg på

Timer efter kl. 17	Afkryds	Fast årligt tillæg pr. 1. januar 2012 (31/3-00 niv.)	TF kode Forbeholdt løn	Ønsker medarbejder delvis omregning til tid (angiv % dog max 40%)	
0 – 99	Indsendes ikke	Ingen tillæg		JA angiv %	Nej kryds af
100 – 199		5.200	380/1		
200 – 299		10.400	380/2		
300 – 399		16.300	380/3		
400 - 499		22.400	380/4		
500 -		28.400	380/0		

*Evt. omregning fra tillæg til tid foretages i B&U's Personaleadministration. Besked sendes til institution/skole hurtigst muligt efter vores beregning af timer/tillæg.*

Beregnet tillæg nutids-kroner	Procent andel til afspadsering i kr.	Aktuel timeløn	Antal timer per år	Nyt beregnet fast tillæg 31/3-00 niv. TF kode 380/0

*Forbeholdt B&U's Personaleadministration/LØN.*

### Ændring/Stop af tillæg:

Ny blanket indsendes hvis der ifølge ny fast arbejdsplan er grundlag for ændret tillæg. Tillægget skal som min. revurderes ved hver planperiode – typisk 1 gang årligt. Tillægget stoppes kun ved aktiv besked fra institutionen/skolen.

Dato:

\_\_\_\_\_  
Lederens underskrift

### Blanketten indsendes til:

Personaleadministrationen Børn og Unge, Skolegade 1, 7100 Vejle