

# Forhåndsftale mellem BUPL Hovedstaden og Dragør kommune om lønfastsættelse af pædagoger ansat på overenskomst 60.01

## Kapitel 1, område

### §1 Område og grundløn

Stk.1. Aftalen gælder for personale ansat ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v. der er ansat i Dragør kommune i henhold til overenskomst mellem Kommunernes Landsforening og BUPL.

Stk.2.

Grundlønnen er pr. 1. april 2022 centralt fastsat til:

- Ikke-uddannede klubassistenter: Løntrin 17
- Pædagoger: Løntrin 26 + 2.600 kr.

## Kapitel 2. Generelle forhold

### § 2. Generelt

Stk.1. Funktionsløn og kvalifikationsløn efter denne aftale er pensionsgivende.

Stk.2. Alle tillæg er angivet i 31.03.00 niveau, medmindre andet aftales.

Stk.3. Nye tillæg træder hvor intet andet er angivet i kraft den 1. april 2022

Stk.4. Løngaranti ved konstitution i højere stilling. Ved konstitution lønindplaceres den konstituerede efter den gældende forhåndsftale i den højere stilling. Hvis grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn i den højere stilling ikke medfører en lønfremgang, skal der aftales et funktionsvederlag der sikrer en lønfremgang ved konstitution.

## Kapitel 3. Funktionsløn

### § 3. Særlige funktioner

Stk.1. Til pædagoger, der varetager vejledningen af praktikanter (både lønnede og ulønnede pædagogstuderende samt PAU assistenter) ydes et tillæg på 6.800 kr. årligt. Tillægget ydes månedsvis med 1/12. Udbetaling sker alene i de perioder, hvor der rent faktisk er ansat praktikanter. Tillægget gradueres ikke efter beskæftigelsesgrad. Ved funktionens ophør bortfalder tillægget uden varsel.

Stk.2. Der ydes et tillæg på 3.500 kr. årligt til pædagoger, der er repræsenteret i deres institutions forældrebestyrelse i Dragør Kommune. Udbetaling af tillægget sker alene i de perioder, hvor medarbejderen er repræsenteret i en forældrebestyrelsen. Tillægget udbetales månedsvis med 1/12. Tillægget gradueres ikke efter beskæftigelsesgrad. Ved funktionens ophør bortfalder tillægget uden varsel.

Stk.3. Der ydes et tillæg på 4.000 kr. til tillidsrepræsentanter. Tillægget gælder for suppleanter, hvis de på grund af barsel eller længerevarende fravær er indsuppleret. Tillægget gradueres ikke efter beskæftigelsesgrad. Ved funktionens ophør bortfalder tillægget uden varsel.

Stk.4. Til arbejdsmiljørepræsentanter ydes et tillæg på 4.000 kr. årligt. Tillægget gives først når lovbestemt arbejdsmiljøuddannelse er sket. Tillægget udmøntes dog senest 8 måneder efter valget, under forudsætning af at medarbejderen er tilmeldt og gennemgår førstkommande tilbud om deltagelse i arbejdsmiljøuddannelse. (Sygdom er dog lovligt forfald) I modsat fald kan tillægget bortfalde. Tillægget gradueres ikke efter beskæftigelsesgrad. Ved funktionens ophør bortfalder tillægget uden varsel.

Stk.5. Til skolepædagoger, der i 15 ugentlige lektioner eller derover / 600 årlige lektioner eller derover, beskæftiges som børnehaveklassepædagoger, ydes et særligt tillæg med årligt grundbeløb 5.500 kr. årligt. Tillægget gradueres efter antal tilsynstimer.

Stk.6. Til ansatte, der varetager pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner (støttepædagoger), ydes et støttepædagogtillæg med grundbeløb 12.900 kr. Støttepædagoger der er ansat i korpset ydes endvidere et tillæg for vejlederfunktionen på 4.700 kr. Tillæggene gradueres efter beskæftigelsesgrad.

Stk. 7. Der udmøntes et fleksibilitetstillæg på kr. 1.300 til ansatte der ikke modtager et fast ulempetillæg for aftenarbejde i henhold til arbejdstidsaftalens § 15 om arbejde i 100 timer og derover efter kl. 17.00. Tillægget udmøntes som kompensation for evt. aftenarbejde. Tillægget gradueres ikke efter beskæftigelsesgrad.

Stk. 8. Til ansatte der er valgt til Hoved-MED eller Centralt-MED udmøntes et tillæg på kr. 4.000 pr. udvalg. Tillægget gradueres ikke efter beskæftigelsesgrad. Ved funktionens ophør bortfalder tillægget uden varsel.

Stk. 9. Til ansatte der er ansat som inklusionspædagoger på skolerne tildeles et inklusionstillæg på kr. 16.200 årligt. Tillægget gradueres efter beskæftigelsesgrad.

## **Kapitel 4. Kvalifikationsløn**

### **§ 4. Dragørtillæg og kvalifikationsløn for erfaring**

Stk.1. Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte pædagogs/støttepædagogs kvalifikationer erhvervet før og under ansættelsen.

Stk.2. Til alle ansatte pædagoger, støttepædagoger, klubpædagoger, ikke uddannede klubpædagoger mv. ydes 1 løntrin for rekruttering/fastholdelse (Dragørtrin). Tillægget gradueres efter beskæftigelsesgraden.

Stk.3. Til alle ansatte pædagoger, støttepædagoger og klubpædagoger ydes et kvalifikationstillæg på kr. 3.800 årligt. Tillægget gives efter 1 års ansættelse i Dragør Kommune (Dragørtillæg). Tillægget gradueres efter beskæftigelsesgraden

Stk.4. Ved ny ansættelse indplaceres pædagoger og ikke uddannede klubpædagoger som

udgangspunkt efter erfaringsdato. Der kan aftales yderligere kvalifikationsløn.

#### **Stk.4. Pædagoger, støttepædagoger samt klubpædagoger**

Antal erfaringsår	Tillæg	Tillæg i alt
1 år	2 trin	2 trin
5 år	2 trin	4 trin
7 år	2 trin	6 trin
10 år	3 trin	9 trin

Ovenstående stigninger modregnes anciennitetsstigningerne i overenskomsten.

#### **Stk. 5. Ikke-uddannede klubpædagoger**

Antal erfaringsår	Tillæg	Tillæg i alt
3 års pædagogisk erfaring	2 trin	2 trin
4 års pædagogisk erfaring	1 trin	3 trin

Ovenstående stigning for 3 års erfaring modregnes anciennitetsstigningen i overenskomsten.

### **§ 5. Uddannelse**

Stk. 1. Der ydes kr. 12.000 til pædagoger, der har gennemført Diplomuddannelse i Pædagogik.

Stk.2. Der ydes 6.000 kr. årligt til pædagoger der har gennemført minimum 2 moduler af en diplomuddannelse, svarende til minimum 15 ECTS point. Dette tillæg modregnes ved ydelse af kvalifikationsløn for gennemført diplomuddannelse, jf. § 5 stk. 1.

Stk.3. Der kan efter konkret forhandling ydes tillæg eller løntrin for anden relevant uddannelse. Uddannelsen/kurserne skal være relevante og inddraget i den daglige pædagogiske praksis. Uddannelse anses i alle tilfælde for at være relevant, når der foreligger en indstilling fra ledelsen til lønforhandling herom. Herudover anses uddannelse for at være relevant, når der er enighed herom mellem denne aftales parter. Et evt. tillæg eller løntrin gradueres efter beskæftigelsesgrad.

## **Kapitel 5. Decentral lønfastsættelse**

### **§ 6. Forhandlingsforløb vedrørende decentral lønfastsættelse**

Stk.1. Institutionsbaserede forhandlinger om lokallønsindstillinger indgås mellem Dragør Kommune og BUPL Hovedstaden.

Stk. 2. Ved aftalte forhandling i aug. 24, skal der tages en samlet vurdering af evt. frigjorte lønmidler.

### **§ 7. Opsigelse/varighed**

Stk.1. Denne aftale har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra den 1. april 2022.

Stk.2. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk.3. Inden aftalens udløb optager parterne forhandling om en ny aftale.

Dragør, den 25/3-22

For Dragør Kommune

---

Patrick Hjulsager, HR konsulent

---

Rasmus Johnsen, Centerchef

For BUPL

  

---

Jan Poulsen

  

---

Bo Petersen

BUPL HOVEDSTADEN  
Lersø Park Alle 42-44  
2100 København Ø  
35 46 67 80  
hovedstaden@bupl.dk