



VIBORG
KOMMUNE

Viborg, den 11.02.2025

J.nr.

Forhåndsftale mellem BUPL- Midt/Vestjylland og Viborg Kommune om lokal løndannelse for pædagoger, ikke-uddannede/anderledes uddannede kvalificerede i børnehuse, klubber og skoler ansat i Viborg Kommune. (60.01)

Forhåndsftalen er indgået mellem Viborg Kommune og BUPL. Aftalen er udarbejdet ud fra bestemmelserne i Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v.

Aftalen gælder for både kommunale institutioner i Viborg Kommune og for selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med Viborg Kommune.

I de kommunale børnehuse og klubber gælder aftalen for pædagoger, for mellemledere i børnehuse samt for ikke uddannede/anderledes kvalificerede. I de selvejende børnehuse gælder aftalen ligeledes for souschefer og stedfortrædere.

Grundløn – gældende pr. 1. april 2025 og 1. januar 2026.

	1. april 2025	1. januar 2026
Pædagoger og støttepædagoger	Løntrin 26 + 8.841(31/3-2000)	Løntrin 26 + 14.682(31/3-2000)
Stedfortrædere i selvejende børnehuse	Løntrin 29 + 11.159(31/3-2000)	Løntrin 29 + 17.000(31/3-2000)
Souschefer i selvejende børnehuse	Løntrin 30 + 11.159(31/3-2000)	Løntrin 30 + 17.000(31/3-2000)
Mellemledere	Løntrin 35 + 11.159(31/3-2000)	Løntrin 35 + 17.000(31/3-2000)

Souschefer i selvejende institutioner.

Det tilsikres, at souschefer/stedfortrædere til enhver tid lønindplaceres således, at pågældende aflønnes med mindst 2 trin over det løntrin, som pågældende ville være lønindplaceret på, som basispædagog i forhold til anciennitet.

Mellemledere. (Till. nr. 185353)

Der ydes til stillingen som mellemleder et funktionstillæg/stillingstillæg på kr. 12.300(31/3 2000).

Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Funktionsløn.

Praktikvejleder.

Til ansatte, der varetager praktikvejledning for pædagogstuderende i lønnet praktik og studerende på den pædagogiske assistentuddannelse (PAU) ydes funktionsløn på årligt kr. 5.900(31/3-2000). (Till. nr. 142136).

Praktikvejledning for ulønnede praktikanter i 1. praktikperiode, aflønnes med et årligt tillæg på kr. 800(31/3-2000). (Till. nr. 162367)

Beløbene reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Tillægget ydes i den periode, hvor funktionen som praktikvejleder varetages.

Tillidsrepræsentant. (Till. nr. 142137)

Til ansatte, der varetager funktionen som tillidsrepræsentant, ydes funktionsløn på årligt kr. 6.000(31/3-2000).

Tillægget bortfalder ved ophør af funktionen.

Beløbet reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Fællestillidsrepræsentant. (Till. nr. 142139)

Til ansatte, der varetager funktionen som fællestillidsrepræsentant, ydes funktionsløn på årligt kr. 14.000(31/3-2000).

Tillægget bortfalder ved ophør af funktionen.

Beløbet reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Arbejdsmiljørepræsentant. (Till. nr. 142140)

Til ansatte, der varetager funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, ydes funktionsløn på årligt kr. 5.000(31/3-2000).

Tillægget bortfalder ved ophør af funktionen.

Beløbet reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Støttepædagoger. (Till. nr. 142150)

Til ansatte, der varetager pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner (støttepædagog), samt til ansatte i handicapinstitutioner eller ansatte i afdelinger eller afsnit, der udelukkende modtager handicappede børn, ydes et særligt tillæg på årligt kr. 12.900(31/3-2000).

Tillægget ydes for arbejdstimetallet til disse opgaver pr. uge i forhold til 37 timer pr. uge.

Tillægget kan opsiges med den enkelte medarbejders overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.

Område-, miljø- og familiepædagoger. (Till. nr. 142153)

Til område-, miljø- og familiepædagoger ydes et tillæg på årligt kr. 12.900(31/3-2000).

Tillægget kan opsiges med den enkelte medarbejders overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.

Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Resursepædagoger. (Till. nr. 162368)

Resursepædagoger ydes et ikke-pensionsgivende funktionstillæg på årligt kr. 15.400(31/3-2000).

Funktionstillægget ydes for at indgå i forpligtende samarbejde med øvrige resursepædagoger og områdeleder omkring fordeling og udførelse af opgaver på tværs af områderne.

Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Teamkoordinatorer. (Till. nr. 185559)

Til teamkoordinatorer ydes et årligt tillæg på kr. 6.000(31/3-2000).

Teamkoordinatorer har ingen ledelsesbeføjelser, og opgaven kan højst udgøre 5 ugentlige timer ud over de opgaver, der kan ligge i Ø-tiden.

Beløbet reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Tillægget kan opsiges med den enkelte medarbejders overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.

Kvalifikationsløn.**Erfaring for pædagoger og støttepædagoger.**

Efter i alt 1 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes der 1 løntrin oven i grundlønnen. (Till. nr. 142156)

Efter i alt 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes der 5 løntrin oven i grundlønnen. (Till. nr. 142166)

Efter i alt 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes der 9 løntrin oven i grundlønnen. (Till. nr. 142168)

Efter i alt 14 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes der 11 løntrin oven i grundlønnen. (Till. nr. 142172)

Anciennitet	Løntrin
1 år	27
6 år	31
9 år	35
14 år	37

Erfaring for ikke-uddannede/anderledes kvalificerede i klubber og skolefritidsordninger.

Der gives følgende tillæg til ikke-uddannede/anderledes kvalificerede i klubber og skolefritidsordninger uden kontrolleret fremmøde.

Efter i alt 3 års beskæftigelse gives der 2 løntrin oven i grundlønnen. (Till. nr. 142177)

Efter i alt 6 års beskæftigelse gives der 3 løntrin oven i grundlønnen. (Till. nr. 142179)

Beskæftigelse	Løntrin
3 år	19
6 år	20

Efter-/videreuddannelse. (Till. nr. 142181).

For helt årskursus ved DHL/DPH/DPU eller bestået relevant diplomuddannelse ydes et årligt tillæg på kr. 8.000(31/3-2000).

Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Bemærkning: Diplomuddannelsen skal tages over max. 6 år. Det skal sikres, at ansatte, der starter med diplomuddannelsen, kan fuldføre inden for perioden.

"Viborg-tillæg" (Till. nr. 169965)

Viborg tillægget dækker over det, der kendetegner pædagogarbejdet i Viborg Kommune; herunder arbejde med TOPI, inklusion, anerkendelse og det tværfaglige arbejde. Tillægget ydes til pædagoger på grundløntrin 26.

Tillægget udgør 1 løntrin.

Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Konstituering.

Ved konstituering i en lederstilling, indplaceres i forhold til grundløn og funktionsløn for den pågældende stilling.

Individuel løn.

Der er enighed om, at der kan aftales individuel funktions- og/eller kvalifikationsløn, hvis den ansatte udfører enten særlige funktioner eller har særlige kvalifikationer. Aftale herom indgås konkret mellem Viborg Kommune og BUPL MidtVestjylland.

Resultatløn.

Resultatløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionstillæg og/eller kvalifikationstillæg.

Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

Resultatløn kan ydes som engangsbetalt eller som midlertidigt tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Fleksjob.

Ansatte i fleksjob, der er ansat efter ny ordning med ikrafttræden pr. 1. januar 2013, er omfattet af såvel overenskomsten som denne forhåndsftale.

Ansatte i fleksjob efter gammel ordning er aflønnet efter individuel aftale indgået i forbindelse med oprettelse af fleksjobbet.

Generelle bestemmelser.

Alle tillæg ydes også til ansatte med dispensation og til ansatte efter overenskomstens protokollat 1, § 1, stk. 1 og 3. For ansatte med dispensation beregnes ancienniteten fra den dato vedkommende er bevilget dispensation. Der kan ved aftale mellem BUPL MidtVestjylland og Viborg Kommune, eller med bestyrelsen for et selvejende børnehus, medtages anciennitet fra tidligere ansættelse.

Ikrafttræden og opsigelsesbestemmelser.

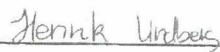
Forhåndsftalen træder i kraft 1. april 2025.

Aftalen kan opsiges skriftlig med 3 måneders varsel til udløbet af en måned.

Det er aftalt, at der så vidt muligt skal være forhandlet og indgået en ny aftale, inden denne aftale udløber.

Hvis dette er tilfældet, er det aftalt, at principperne i denne aftale fortsat er gældende som grundlag for lønudbetalingerne, indtil der foreligger en ny forhåndsftale, eller indtil det er konstateret, at der ikke er grundlag for at indgå en ny aftale.

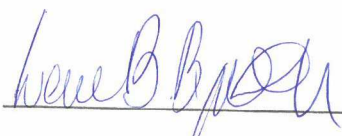
Viborg, den 23.02.2025



For BUPL



For Viborg Kommune



For Personale og Organisation

