

# **Forhåndsftale for pædagoger og ikke-uddannede klubmedarbejdere ved selvejende daginstitutioner og klubber**

Forhandlingsfælleskabet for selvejende institutioner i  
Københavns Kommune

Og

BUPL Hovedstaden

## Indhold

|                                                              |                                   |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Kapitel 1. Personafgrænsning</b>                          | <b>4</b>                          |
| § 1. Hvem er omfattet                                        | 4                                 |
| <b>Kapitel 2. Funktionsløn</b>                               | <b>4</b>                          |
| § 2. Selvejetillæg                                           | 4                                 |
| § 3. Praktikvejledning                                       | 4                                 |
| § 4. Handicaptillæg                                          | 4                                 |
| § 5 Sprog vurdering                                          | 5                                 |
| § 6. Tillæg for busser                                       | 5                                 |
| § 7. Døgnåbne Daginstitutioner                               | 5                                 |
| § 8. SSP-kontaktperson                                       | 5                                 |
| § 9. Særlige forebyggende, opfølgende, udgående opgaver      | 6                                 |
| § 10. Kollektiv ledelse                                      | 6                                 |
| § 11. Konstitution (Løngarantibestemmelse)                   | 6                                 |
| <b>Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter</b>                      | <b>7</b>                          |
| § 12. Tillidsrepræsentanter                                  | 7                                 |
| § 13 Arbejdsmiljørepræsentanter                              | 10                                |
| <b>Kapitel 4. Kvalifikationsløn</b>                          | <b>8</b>                          |
| § 14. Erfaring                                               | 8                                 |
| § 15. Efter og Videreuddannelse (Pædagoger)                  | 8                                 |
| § 16. Uddannelse (Ikke-uddannede klubmedarbejdere)           | 9                                 |
| § 17. Fællestillidsrepræsentanter                            | Fejl! Bogmærke er ikke defineret. |
| <b>Kapitel 5. Generelt</b>                                   | <b>9</b>                          |
| § 18. Funktionsløn og Kvalifikationsløn i øvrigt             | 9                                 |
| § 19. Generelt                                               | 10                                |
| <b>Kapitel 6. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser</b> | <b>10</b>                         |
| § 20. Ikrafttræden og opsigelse                              | 10                                |
| <b>Bilag I Pointberegning</b>                                | <b>11</b>                         |

## Indledende bemærkninger

Forhåndsaftalen er indgået med hjemmel i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06). Aftalen udfylder og supplerer § 7 Funktionsløn og § 8 Kvalifikationsløn i overenskomsten for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01).

Aftalen indgås mellem Forhandlingsfællesskabet for selvejende daginstitutioner med driftsoverenskomst med Københavns Kommune og BUPL Hovedstaden

Forhandlingsfællesskabet består af følgende organisationer: FOBU, SPLA, Børneringen, Landsorganisationen Danske Daginstitutioner, Accountor og Børnevennerne.

Forhandlingsfællesskabet forhandler og indgår aftalen efter mandat fra den enkelte selvejende daginstitutions bestyrelse.

Kompetencen til at indgå og forhandle lønaftaler er delegeret til den enkelte selvejende daginstitution fra Københavns kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning. Der henvises i øvrigt til forståelsespapir mellem Københavns kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning og BUPL Hovedstaden af d. 20. august 2024.

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

Denne forhåndsaftale omfatter pædagoger, ikke-uddannede klubmedarbejdere og støttepædagoger ansat efter overenskomsten for pædagoger ved daginstitutioner og klubber mv. (60.01), og som er ansat i:

- Selvejende daginstitutioner
- Selvejende klubber

## Kapitel 2. Funktionsløn

### § 2. Selvejetillæg

Der ydes 1 løntrin til pædagoger og ikke-uddannede klubmedarbejdere og et tillæg på kr. 5.185 til pædagoger og et tillæg på kr. 4.955 til ikke-uddannede klubmedarbejdere.

*Tillægget ydes for at anerkende vigtigheden af selveje som bidrag til en mangfoldighed i kommunens dagtilbud, og det ekstra ansvar, der følger af en friere tilgang til den enkelte medarbejders pædagogiske metode i arbejdets udførsel.*

### § 3. Praktikvejledning

Der ydes et tillæg for praktikvejledning af studerende i praktik, der i forbindelse med uddannelsen til pædagog eller PAU er i lønnet eller ulønnet praktik. Tillægget følger praktikanten.

For praktikvejledning af:

- lønnede pædagogstuderende ydes der et tillæg på kr. 6.000 årligt pr. studerende.
- ulønnede pædagogstuderende ydes der et tillæg på kr. 4.000 årligt pr. studerende.
- PAU elever ydes der et tillæg på kr. 3.500 årligt pr. elev.

Såfremt opgaven deles mellem flere i samme periode, deles tillægget forholdsvis.

Tillægget reduceres ikke efter beskæftigelsesgrad.

### § 4. Handicaptillæg

#### *Stk. 1*

Til medarbejdere i daginstitutioner, klubber med afdelinger, basisgrupper eller afsnit, hvor der særvisiteres børn med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne jf. barnets lov § 32, dagtilbudslovens §4, stk. 2 eller folkeskolelovens § 3, stk. 2 i basisgrupper, eller anden foranstaltning, ydes et funktionstillæg. Tillægget ydes kun til de i afdelingen / afsnittet beskæftigede pædagoger.

Ved op til 3 børn udgør tillægget kr. 6.500.

Ved 4 eller flere børn udgør tillægget kr. 12.900.

Det samlede tillæg, som børnene udløser, kan efter aftale fordeles til pædagoger i institutionen, som varetager opgaver i henhold til denne bestemmelse i forhold til børnene.

#### **Bemærkning**

Tillægget forudsætter, at der er udmeldt et særskilt budget til børn og unge med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne, og at der visiteres hertil fra den centrale visitation.

#### *Stk. 2*

Efter en ledelsesmæssig vurdering kan der gives et lokalt tillæg i forhold til en socialpædagogisk indsats, som vurderes af et sådant omfang, at denne indsats bør honoreres særskilt. Tillægget kan udgøre op til kr. 6.500.

### **§ 5. Sprogvurdering**

Der ydes et tillæg på kr. 7.500 til fordeling blandt de pædagoger, der løser opgaven med sprogvurdering, herunder test, forældresamarbejde, m.m. i institutioner, der pålægges sprogvurderingsopgaven til børn i alderen omkring 3 år, der ikke er optaget i et dagtilbud jf. dagtilbudslovens § 11, stk. 2.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

### **§ 6. Tillæg for busser**

#### *Stk. 1*

Der ydes et tillæg på kr. 3.500 til medarbejdere, der arbejder i busser, hvor bussen udgør det for en gruppe eller derover ("Rumlepotter").

#### **Bemærkning**

Der henvises til "Hvidbog for Rumlepotter", "Hvidbog for busser", og "Hvidbog for minibusser".

#### *Stk. 2*

Der ydes et tillæg på kr. 3.500, såfremt en medarbejder er ansvarlig for vedligeholdelse eller har andre særlige opgaver i forbindelse med busser / rumlepotter.

#### **Bemærkning**

Såfremt opgaven deles, kan tillægget deles forholdsmæssigt.

### **§ 7. Døgnåbne Daginstitutioner**

Der ydes et funktionstillæg på kr. 12.900 til pædagoger i institutioner med døgnåbent, som har skemalagt mindst 150 timers tjeneste om året uden for institutionens dagåbningstid.

#### **Bemærkning**

Der ydes endvidere tillæg for rådighedsvagt og ulempetillæg jf. Arbejdstidsaftale for pædagoger i selvejende institutioner.

Dette tillæg omfatter først Haraldsgården ved opsigelse af aftalen om "Særlige løn- og arbejdstidsvilkår for pædagogisk personale tilknyttet døgnteamet på Haraldsgården", indgået mellem bestyrelsen for Haraldsgården og BUPL Hovedstaden.

### **§ 8. SSP-kontaktperson**

Der ydes et tillæg på kr. 3.500 til medarbejdere, der fungerer som SSP-kontaktperson.

## § 9. Særlige forebyggende, opsøgende, udgående opgaver

Der ydes et tillæg på kr. 12.900 til pædagoger og ikke-uddannede klubmedarbejdere, der har helt særlige opgaver i forbindelse med klubbernes forebyggende, opsøgende, udgående aktiviteter.

Tillægget reduceres i forhold til omfanget af opgaven på årsplan i forhold til fuldtidsbeskæftigelse.

### Bemærkning

Ved særlige opgaver forstås eksempelvis arbejde i meget socialt belastede miljøer, hvor en kerneopgave er det kriminalitetsforebyggende arbejde med de unge. Tillægget forudsætter, at der er udmeldt et særskilt budget til de forebyggende, opsøgende og udgående aktiviteter. Det forudsættes endvidere, at medarbejderen har en funktionsbeskrivelse, der beskriver de særlige opgaver, og at funktionens omfang fremgår af beskrivelsen.

## § 10. Kollektiv ledelse

### Stk. 1

Til pædagoger i kollektivt ledede institutioner ydes der et tillæg, der gradueres efter institutionens pointtal som følger:

| Type | Point             | Tillæg    |
|------|-------------------|-----------|
| A    | Fra 55 og derover | kr. 7.700 |
| B    | Fra 45 – 54 point | kr. 8.200 |
| C    | Fra 35 – 44 point | kr. 9.400 |
| D    | Fra 0 – 34 point  | kr.10.800 |

Pointberegning fremgår af Bilag 3.

### Bemærkning:

Nuværende ansatte bibeholder tillægget, hvis institutionen senere udvides.

### Stk. 2

Der ydes endvidere et tillæg på kr. 8.400 til institutionens pædagoger.

## § 11. Konstitution (Løngarantibestemmelse)

Der ydes et tillæg til pædagoger, der konstitueres i en lederstilling, svarende til forskellen på deres aktuelle løn og lønniveauet jf. bestemmelserne i ”Forhåndsftalen for ledere i selvejende daginstitutioner i Københavns Kommune” i forhold til grundløn, obligatorisk funktionsløn og obligatorisk kvalifikationsløn i den højere stilling.

Hvis forskellen ikke medfører en samlet lønfremgang på minimum kr. 8.050 i forhold til den aktuelle lønindplacering, beregnes et garantilønstillæg, således at den samlede lønfremgang udgør minimumsbeløbet. Garantilønstillægget genberegnes ved ændringer i institutionens pointgrundlag.

**Bemærkning**

Hjemlen til aflønning og betingelserne i denne forbindelse følger "Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling" (04.51).

## **Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter**

### **§ 12. Tillidsrepræsentanter**

*Stk. 1*

Der ydes et tillæg i funktionsperioden på 5.500 kr. til medarbejdere, der er gyldigt valgt og fungerer som tillidsrepræsentanter.

*Stk. 2*

Ved gennemførelse af TR-uddannelsen forhøjes tillægget til 8.500 kr. Uddannelsesbeviset skal fremsendes til institutionen.

**Bemærkning:**

*Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.*

*Stk. 3*

Der ydes i funktionsperioden et tillæg på kr. 10.000 til medarbejdere, der er valgt og fungerer som fællestillidsrepræsentant.

**Bemærkning:**

*Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.*

*Stk. 4*

Efter ophør af hvervet som TR ydes et kvalifikationstillæg for TR-uddannelsen på 2.500 kr. såfremt hvervet har været opretholdt i en valgperiode på minimum 2 år i samme institution, idet det forudsættes, at de erhvervede kvalifikationer fortsat anvendes i det daglige arbejde.

Ved skifte i ansættelsen kan den faglige institution anmode om forhandling om et kvalifikationstillæg til honorering af kvalifikationer op til 2.500 kr., der er opnået gennem hvervet og uddannelsen som TR, og som har gennemslag i institutionens drift, herunder det pædagogiske arbejde.

**Bemærkning:**

*Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.*

### **§ 13. Arbejdsmiljørepræsentanter**

Der ydes et tillæg på kr. 3.500 til medarbejdere, der er valgt og fungerer som arbejdsmiljørepræsentanter samt har en plads i MED/Trio.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

## Kapitel 4. Kvalifikationsløn

### § 14. Erfaring

Stk. 1

Til pædagoger ydes tillæg for erfaring efter nedenstående oversigt:

| Erfaring        | Tillæg    | Tillæg i alt |
|-----------------|-----------|--------------|
| 2 års erfaring  | 1 løntrin | + 1 løntrin  |
| 3 års erfaring  | 1 løntrin | + 2 løntrin  |
| 5 års erfaring  | 1 løntrin | + 3 løntrin  |
| 6 års erfaring  | 2 løntrin | + 5 løntrin  |
| 7 års erfaring  | 1 løntrin | + 6 løntrin  |
| 10 års erfaring | 3 løntrin | + 9 løntrin  |

#### Bemærkning

Jf. overenskomsten § 9 stk. 2 opgøres erfaring på baggrund af beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen.

Der kan maksimalt ydes i alt 9 løntrin med begrundelsen erfaring

Stk. 2

Til ikke-uddannede klubmedarbejdere ydes tillæg for erfaring efter nedenstående oversigt:

| Erfaring       | Tillæg    | Tillæg i alt |
|----------------|-----------|--------------|
| 2 års erfaring | 1 løntrin | + 1 løntrin  |
| 3 års erfaring | 1 løntrin | + 2 løntrin  |

#### Bemærkning:

Jf. overenskomstens Protokollat 1, § 2, stk. 3 opgøres erfaring på baggrund af beskæftigelse som ikke-uddannet klubmedarbejder.

Der kan maksimalt ydes i alt 2 løntrin med begrundelsen erfaring.

### § 15. Efter- og Videreuddannelse (Pædagoger)

Stk. 1

Der ydes et årligt tillæg for delvis og fuld gennemførelse af en eller flere af følgende uddannelser:

| Uddannelse                                                |           |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| Diplomuddannelse i almen pædagogik – opnået 30 erts-point | 2.500 kr. |



|                                                                             |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Gennemført diplomuddannelse i almen pædagogik                               | Forhøjes til kr. 6.700 |
| Ved gennemførelse af sammenlagt 2 semestre (1 årsværk), i alt 60 erts point | 6.700 kr.              |

#### *Stk. 2*

Der kan ydes et tillæg på kr. 6.700 for gennemførelse af pædagogisk diplomuddannelse med andre faglige uddannelsesretninger/specialiseringer, såfremt de har relevans for arbejdet.

Lederen vurderer relevansen i forhold til opgaver beskrevet i stillingsopslag eller stillingens funktionsbeskrivelse, samt en vurdering af uddannelsens indhold i forhold til institutionens målgruppe.

#### *Stk. 3*

For uddannelser jf. stk. 1 og 2 kan der maksimalt samlet ydes kr. 12.000.

Tillæg ydes fra den 1. i måneden efter endt uddannelse. Medarbejderen er ansvarlig for at give lederen kopi af uddannelsesbeviset, så snart det foreligger.

### **§ 16. Uddannelse (Ikke-uddannede klubmedarbejdere)**

#### *Stk. 1*

Der ydes et tillæg på kr. 16.350 til ikke-uddannede klubmedarbejdere, der har PGU/PAU.

#### *Stk. 2*

Der kan lokalt aftales kvalifikationstillæg for håndværksmæssig/faglig uddannelse dog max. 16.350 kr. ud fra en konkret ledelsesmæssig vurdering i forhold til relevans for varetagelse af stillingen.

#### *Stk. 3*

Der ydes et tillæg på kr. 16.350 for delvist gennemført pædagoguddannelse, som dokumenteres ved bestået 2. praktik.

For medarbejder, der har fået merit for 2. praktik, ydes tillægget, efter 1. kompetencemål (SK1) i 4. semester er bestået.

*Stk. 4* Der kan maksimalt samlet udløses kr. 16.350.

## **Kapitel 5. Generelt**

### **§ 17. Funktionsløn og Kvalifikationsløn i øvrigt**

#### *Stk. 1*

Funktionsløn i øvrigt aftales for de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen og forhånds aftalen. Tillæggene aftales som individuelle tillæg.

Der kan ydes tillæg på mellem kr. 4.000 og 8.000 til ansatte, der varetager eksempelvis koordinerede funktioner.

*Stk. 2*

Kvalifikationsløn i øvrigt aftales på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationerne skal være relevante kvalifikationer, der ligger udover de kvalifikationer, der er dækket af grundløn og forhåndsftale. Tillæggene aftales som individuelle tillæg.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales.

*Stk. 3.*

Tillæg efter stk. 1 og stk. 2 udmøntes som kronetillæg medmindre andet særligt aftales.

**Bemærkning**

Den særlige adgang til at aftale trin bruges fortrinsvis i tilfælde, hvor tillæg senere skal modregnes med trin.

Der kan maksimalt udmøntes trin op til trin 35 til reglementsansatte.

## **§ 18. Generelt**

*Stk. 1*

Alle tillæg i aftalen er angivet som årlige grundbeløb i 31. marts 2000-niveau.

*Stk. 2*

Alle tillæg er pensionsgivende, medmindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

*Stk. 3*

Alle tillæg reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden, medmindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

*Stk. 4*

Funktionsløn ydes fra førstkommande lønudbetaling efter den måned, funktionen træder i kraft, og bortfalder ved udgangen af den måned, hvor funktionen bortfalder. Undtaget herfra er tillæg for tjeneste i højere stilling.

*Stk. 5*

Denne aftale erstatter alle tidligere forhåndsftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

## **Kapitel 6. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser**

### **§ 19. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Denne aftale har virkning fra 1. august 2025.

*Stk. 2*

Denne aftale kan ændres ved enighed mellem aftaleparterne, eller opsiges af den ene part med 3 måneders varsel.

**Forhandlingsfællesskabet på vegne af bestyrelserne i de selvejende institutioner i Københavns Kommune**

|                |                                                                                     |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>17/6-25</u> |    |
| Dato           | FOBU                                                                                |
|                |   |
|                | Børneringen                                                                         |
|                |    |
|                | SPIA                                                                                |
|                |  |
|                | Landsorganisationen Danske Daginstitutioner                                         |
|                |  |
|                | Accountor                                                                           |
|                |  |
|                | Børnervennerne                                                                      |
| <u>17/6-25</u> |  |
| Dato           | For BUPL Hovedstaden                                                                |

## Bilag I

### Pointberegning

Point beregnes i kollektiv ledet institutioner efter følgende principper:

| Pladstyper                              | Point pr. barn | Grundpoint |
|-----------------------------------------|----------------|------------|
| 0-2 år (vuggestue)                      | 1,955          |            |
| 3 – 5 år (børnehave)                    | 0,985          |            |
| 6 – 9 år (fritidshjem)                  | 0,83           |            |
| 10 – 12 år (fritidsklub)                | 0,7            |            |
| 13 – 14 år (juniorclub)                 | 0,6            |            |
| 15-18 år (ungdomsklub)                  | 0,4            |            |
| Basispladsbarn i vuggestue (0 – 2 år)   | 4              | 16         |
| Basispladsbarn i børnehave (3 – 5 år)   | 3,2            | 16         |
| Basispladser i fritidshjem (6 – 9 år)   | 2,1            | 16         |
| Basispladser i fritidsklub (10 – 12 år) | 2,2            | 16         |

## Bilag 2

### Overgangsbestemmelse:

Vedrørende nuværende TR:

TR, der fortsat er i funktion, oppebærer fortsat 3.500 kr. som kvalifikationstillæg for TR-uddannelsen, så længe medarbejderen er ansat i samme institution.