



Silkeborg
Kommune

Forhåndsftale

Pædagoger i Skoleområdet

Silkeborg Kommune og BUPL har indgået en lokal forhåndsftale, der gælder for medarbejdere ved Silkeborg Kommune omfattet af overenskomsten mellem Kommunernes Landsforening og BUPL. Overenskomst nr.: 60.01

Forhåndsftalen er gældende indenfor følgende område: **Skoleområdet**.

Souschefer/stedfortrædere/afdelingsledere er ikke omfattet af forhåndsftalen.

Forhåndsftalen træder i kraft **den 1. april 2025**.

Denne aftale erstatter alle tidligere forhåndsftaler og referater for pædagoger på skoleområdet.

Generelt:

Forhåndsftalen omfatter funktions- og kvalifikationsløn.

Resultatløn er ikke omfattet af forhåndsftalen, og der vil således skulle indgås separat aftale herom mellem aftaleparterne, såfremt der ønskes udbetalt resultatløn til en eller flere medarbejdere.

Parterne er enige om, at den aftalte funktionsløn som udgangspunkt dækker alle de kendte funktioner, der kan honoreres særskilt. Parterne kan dog ikke udelukke, at der i ganske særlige situationer kan indgås aftale om funktionsløn, ud over det, der er fastsat i forhåndsftalen.

Parterne er enige om, at medarbejdere omfattet af denne aftale individuelt kan have særlige kvalifikationer, som gør det naturligt at give de pågældende yderligere kvalifikationsløn end beskrevet i denne aftale. Dette er ikke medtaget i denne forhåndsftale, og disse situationer drøftes/forhandles decentralt ved den årlige lønvurdering/-forhandling.

Bortfald af funktions- og kvalifikationsløn

Funktionsløn, der ensidigt opsiges af ledelsen, skal opsiges med den pågældende medarbejders individuelle opsigelsesvarsel. Silkeborg tillægget kan ikke, overfor den enkelte, opsiges af ledelsen. I alle andre tilfælde falder funktionslønnen bort uden yderligere varsel, når varetagelsen af funktionen ophører.

Kvalifikationsløn bevares som en personlig ret, så længe den pågældende medarbejder er ansat ved Silkeborg Kommune. Kvalifikationsløn falder bort, såfremt den pågældende medarbejder fratræder sin stilling ved Silkeborg Kommune eller der ændres grundlønssindplacering. Kvalifikationsløn bevares ved stillingsskift indenfor samme overenskomstmråde og samme grundlønssindplacering.

Samspil mellem garantiløn og funktions- og kvalifikationsløn:

Parterne er enige om, at der under hvert enkelt punkt omkring funktions- og kvalifikationsløn fremgår, hvorvidt lønnen ydes udover eller modregnes i garantilønnen. Om lønnen ydes udover eller modregnes i garantilønnen skal ligeledes fremgå af alle decentralt indgåede aftaler.

Reduktion i forhold til beskæftigelsesgrad

Funktions- og/eller kvalifikationsløn reduceres altid i forhold til beskæftigelsesgraden. Det kan dog konkret aftales, at funktions- og/eller kvalifikationsløn ikke reduceres. Dette skal i givet fald fremgå konkret af det enkelte punkt i forhåndsaftalen.

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillids- og sikkerhedsrepræsentanter (og suppleanter) skal vurderes på lige fod med øvrige medarbejdere, og denne vurdering må ikke være til ugunst for tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne (og suppleanterne) grundet tillidshvervet.

BUPL har tilsluttet sig den fælles lokalaftale vedr. honorering af medarbejdervalgte repræsentanter – indgået mellem Silkeborg Kommune, Det Kommunale LO-kartel, Det Kommunale FTF-kartel og lokale AC-repræsentanter. Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter honoreres i henhold til denne lokalaftale.

Pension

Funktions- og kvalifikationstillæg er altid pensionsgivende, såfremt de ydes som faste løntrin eller kronetillæg. Det forudsættes, at den pågældende medarbejder i øvrigt er omfattet af en pensionsordning jf. overenskomstens bestemmelser. Engangsbeløb er ikke pensionsgivende med mindre andet aftales.

Lønniveau

Alle varige krone-tillæg i denne aftale er angivet i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau).

Ændringer til aftalen

Parterne kan ved enighed aftale ændringer til denne forhåndsaftale.

Modregningsadgang

Såfremt overenskomstparterne i forbindelse med en overenskomstfornyelse centralt aftaler nye funktions- og/eller kvalifikationstillæg, som allerede er honoreret efter denne forhåndsaftale, kan Silkeborg Kommune foretage modregning i de lokalt aftalte funktions- og/eller kvalifikationstillæg. Værdien af de modregnede beløb skal i så fald forhandles.

Opsigelse

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

Aftalen bortfalder dog uden videre ved udgangen af en overenskomstperiode, hvis overenskomst-parterne i forbindelse med en overenskomstfornyelse centralt aftaler ændringer af grundlønstrin eller aftaler forhøjelse af, eller nye funktions- og /eller kvalifikationslønninger.

Parterne er i givet fald enige om snarest muligt herefter at optage forhandlinger om indgåelse af en ny aftale til erstatning heraf.

I perioden indtil en ny aftale indgås, gælder den centralt aftalte overenskomst/aftale. Det præciseres, at ingen medarbejder alene af den grund vil gå ned i løn.

Parterne er enige om, at der med virkning fra **den 1. april 2025** skal ydes følgende **funktionstillæg** til pædagoger ved Silkeborg Kommune:

1.1 Silkeborg tillæg..... 3 løntrin + kr. 5.000 årligt

Gives for at understøtte og deltage i udvikling af en anerkendende inkluderende praksis, fremme lærings- og trivsel og deltagelsesmuligheder for alle børn. Herudover fokus på trivsel og samspil i forskellige fællesskaber.

Tillægget dækker endvidere funktionstillæg udbetalt efter overenskomstens protokollat 2 stk. 1 og 2 i op til 140 planlagte undervisningstimer pr. skoleår. Tillægget dækker herudover mindre, midlertidige ændringer af antal undervisningstimer. **Forvaltning af de 140 timer. Se note 1 nederst på denne aftale.**

Ikke-uddannede klubmedarbejdere er først omfattet af Silkeborgtillægget efter 2 års ansættelse inden for området.

Tillægget modregnes ikke i garantilønnen.

1.2 Medarbejder repræsentanter i skolebestyrelser årligt kr. 3.000 årligt

Udbetales månedsvis

1.3 Praktikvejleder for seminarstuderende (lønnede praktikanter samt øvelsespraktikanter) – kr. 6.000 årligt

Tillægget knytter sig til opgaven. Dvs. der udbetales ét tillæg pr. studerende.

Der udbetales således to/flere praktiktillæg, hvis en pædagog har to/flere studerende.

Tillægget modregnes ikke i garantilønnen og reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

1.4 Praktikvejleder for pædagogisk assistentelever

Kun én medarbejder pr. elev... kr. 6.000 årligt

Vejlederopgaven varetages som udgangspunkt af pædagogiske assistenter, hvis der forefindes en sådan på arbejdspladsen og den pågældende ønsker funktionen.

Såfremt en pædagog har to studerende, udbetales der to praktikvederlag.

Såfremt to pædagoger deler opgaven, så deles praktikvederlaget mellem disse.
Tillægget modregnes ikke i garantilønnen og reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

1.5 Ansatte på Dybkær Specialskole 1 løntrin

Tillægget modregnes ikke i garantilønnen.

1.6 Vejledningsfunktion 1 løntrin

Undervisnings-/lærings- og trivselsvejleder

Skoleleder kan i forbindelse med skoleårets planlægning tillægge det pædagogiske personale en vejleder funktion. Funktionen skal fremgå af medarbejderens opgaveoversigt, og der skal foreligge en **funktionsbeskrivelse**.

En vejleder løser opgaver, der er at forstå som ”distribueret ledelse” og har dermed til opgave at vejlede og intervenere i kollegaers praksis.

Følgende elementer bør indgå i funktionsbeskrivelsen:

Vejlederen:

- indgår i tæt samarbejde og sparrer med ledelsen omkring faglige pædagogiske strategier samt implementering af indsatser,
- udøver vejledning og intervenserer i forhold til de pædagogiske og didaktiske indsatser,
- understøtter og kvalificerer personalets arbejde med at planlægge, gennemføre og evaluere læringssituationer med henblik på at øge alle elevers læring og trivsel,
- understøtter fælles læring på måder, der udfordrer og udvikler eksisterende pædagogisk praksis og læringskultur,
- faciliterer kollegiale læreprocesser og understøtter udvikling af de professionelle læringsfællesskaber,
- rammesætter og koordinerer faglige diskussioner og udviklingstiltag,
- rådgiver og vejleder med afsæt i data om elevernes læring og trivsel og på baggrund af nyeste forskning.

Funktionen tillægges for et år ad gangen

Tillægget modregnes ikke i garantilønnen.

1.7 Ledelsesfunktion, jf. overenskomstens § 7, stk. 2 punkt 2 2 løntrin

Ledelsesopgaver defineres som følger:

Koordinering af pædagogiske aktiviteter i fritidsdelen

Administrative opgaver i fritidsdelen

Sparringspartner i forbindelse med personalespørgsmål, f.eks. ved personalemøder

Honorering forudsætter, at pædagogen har flere af ovennævnte opgaver.

Det forudsættes, at pædagogen har hoveddelen af sit virke som pædagog, og at de nævnte funktioner ikke har et sådant omfang, at den pågældende medarbejder naturligt vil være om-

fattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunen. (BUPL's lederoverenskomst).

De pågældende funktioner varetages under ansvar for en leder ansat under BUPLs lederoverenskomst. Såfremt dette ikke er tilfældet, skal der indgås konkret aftale mellem Silkeborg Kommune og BUPL Østjylland. **Forvaltning af denne tekst: Se note 2 nederst på denne aftale.**

Tillægget modregnes ikke i garantilønnen.

Parterne er enige om, at der med virkning fra **den 1. april 2025** skal ydes følgende **kvalifikations-tillæg** til pædagoger ved Silkeborg Kommune:

2.1 Diplomuddannelse i ledelse eller pædagogik (60 ECTS point):

Pædagoger, som tager diplomuddannelse tildeles engangsbeløb:

3 obligatoriske moduler af 10 ECTS point.....kr. 1.650,00 engangsbeløb
3 valgfrie moduler af 5 ECTS point..... kr. 850,00 engangsbeløb
For afgangsprøve 15 ECTS point tildeles ingen engangsbeløb.

Der kan for en fuld diplomuddannelse (60 ECTS) max. ydes kr. 7.500 i engangsbeløb. Engangsbeløb for moduler kan udbetales efter hvert modul eller der kan afregnes helt efter færdiggørelse af fuld diplomuddannelse.

Hvis pædagoger ud over en fuld diplomuddannelse (60 ECTS point) tager yderligere moduler, svarende til 5 eller 10 ECTS point, udbetales engangsbeløb på henholdsvis kr. 850 eller kr. 1.650 pr. modul.

Pædagoger, som tager en fuld diplomuddannelse, tildeles følgende i varige tillæg:

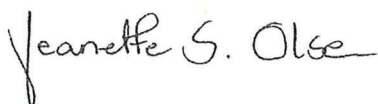
1 trin i kvalifikationsløn fra den første i måneden efter færdiggjort uddannelse.

Tillægget modregnes ikke i garantilønnen.

Engangstillæg i dette punkt er i nutidskroner.

Silkeborg den 2. juli 2025

For **Silkeborg Kommune:**



For **BUPL:**


BUPL Østjylland
Kystvejen 17, 3. sal
8000 Århus C
Tlf. 35 46 56 00 Fax 35 46 56 02
E-mail: ostjylland@bupl.dk

Note 1:

Fra skoleårets start tælles der timer op. Først efter medarbejderen har haft de 140 timer, skal der efterfølgende udbetales timer. Opgørelse af timer følger den enkelte pædagog, hvilket betyder, at en pædagog med stillingsskift inde i skoleåret, overfører timer til den nye skole.

Note 2:

Eksempel A) En skole, hvor der ikke er ansat en "BUPL-leder" (= en pædagog på BUPL's leder-OK).

Hvis skolen ønsker at delegere ledelsesopgaver til en pædagog iht. forhåndsaftalen, indsender skolen et forslag til BUPL herom og vedlægger en beskrivelse af de delegerede ledelsesfunktioner.

BUPL foretager herefter en konkret vurdering af funktionernes omfang og karakter.

Hvis BUPL vurderer, at funktionernes omfang og karakter er i overensstemmelse med forståelsen bag forhåndsaftalen, sætter BUPL en underskrift på aftalen og returnerer den til skolen.

Hvis BUPL vurderer, at funktionernes omfang og/eller karakter ikke er i overensstemmelse med forståelsen bag forhåndsaftalen, tager BUPL kontakt til skolen og/eller forvaltningen mhp. at drøfte sagen.

Eksempel B) En skole, som har delegeret ledelsesopgaver til pædagog iht. forhåndsaftalen, beslutter, at skolen ikke længere skal have en BUPL-leder.

Nedlæggelsen af stillingen som BUPL-leder betyder, at pædagogen med delegerede ledelsesopgaver, skal have genvurderet sin ledelsesfunktion i den nye kontekst.

Den delegerede ledelsesfunktion behandles derfor efter samme procedure som i eksempel A, hvor skolen indsender forslag og beskrivelse af konkrete ledelsesfunktioner til konkret vurdering hos BUPL.