

Forhåndsftale mellem
Assens Kommune og BUPL
gældende fra 1. juli 2025



ASSENS
KOMMUNE

Indledning

Der er løbende afholdt forhandlinger mellem Assens Kommune og BUPL – senest den 24. juni 2025.

I forhandlingerne deltog:

Fra BUPL: Michael Schjødt og Birgitte Lærke Buur

Fra Assens Kommune: Espen Fossar Andersen og Maria Schmidt Jensen

1. Aftaleområde

Denne forhåndsftale indgås mellem Assens Kommune og BUPL i henhold til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunen.

Forhåndsftalen omhandler følgende personalegrupper: Områdeledere, afdelingsledere og pædagogiske ledere.

Denne forhåndsftale erstatter tidligere indgået forhåndsftale mellem Assens Kommune og BUPL gældende fra 1. august 2011.

2. Grundlønsindplaceringer

Områdeledere indplaceres på grundløn 45.

Afdelingsledere indplaceres på grundløn 44 + 3.200.

Pædagogiske ledere indplaceres på grundløn 40 + 3.200.

Parterne er enige om, at der udover den centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløn samt grundløn ydes decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn som følger.

3. Funktionsløn

Antal huse:

For hvert hus tilknyttet det enkelte område eller den enkelte landsbyordning ydes et tillæg på kr. 4.000 til områdeledere og afdelingsledere i landsbyordninger.

Børnetal:

Til områdeledere, afdelingsledere i SFO/indskoling og afdelingsledere i landsbyordninger ydes et tillæg i forhold til børnetallet.

Antal børn	Tillæg
75 – 100	9.600
101 – 125	12.000
126 – 150	14.400
151 – 175	16.800
176 – 200	19.200
201 – 225	21.600
226 -	24.000

Børnetallet opgøres én gang om året samtidig med, at tildelingen opgøres.

Stedfortræder: For stedfortræderfunktionen ydes 1 trin.

Specialgrupper/specialafdelinger:

Såfremt der ved den enkelte institution/område er tilknyttet specialgrupper/specialafdelinger ydes et tillæg på kr. 16.600.

Til afdelingslederen i SFO på Pilehaveskolen ydes et tillæg på kr. 26.600.

Fællestillidsrepræsentant: kr. 8.000

Tid til fællestillidsrepræsentant:

Der gives ikke den enkelte fællestillidsrepræsentant tid til TR-arbejde, da fællestillidsrepræsentanten selv tilrettelægger sin arbejdstid, men den fornødne tid gives til TR-arbejdet ved, at fællestillidsrepræsentanten opgør tidsforbruget, hvorefter byrden fordeles ud på alle institutioner.

4. kvalifikationsløn

Diplomuddannelse: kr. 8.000

Derud over er parterne enige om, at relevant efter- og videreuddannelse henholdsvis kan honoreres efter aftale, subsidiært forudsættes aftalt i forbindelse med iværksættelse af aftalte efter- og videreuddannelsesforløb samt kompetenceudviklingsplaner.

5. Generelle principper for decentralt aftalte funktions- og kvalifikationsløn

Parterne er enige om, at alle typer decentralt aftalte funktions- og kvalifikationsløn – medmindre andet er aftalt:

- Reduceres i forhold til ansættelsesbrøk
- Indgår i beregning af over- og merarbejde.
- Løntillæg er, hvor ikke andet er anført, angivet i årligt grundbeløb i 31.3.2000-niveau excl. pensionsbidrag.
- Tillæg er pensionsgivende, såfremt medarbejderen i øvrigt har opnået ret til pensionsordning i henhold til de gældende centralt fastsatte bestemmelser.

6. 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 Forhandlingsfællesskabet og KL aftalte principper, og således at:

- Opsigelse af ikke tids- eller opgavebegrænset funktionsløn sker med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel.
- Funktionsløn følger funktionen og bortfalder for den enkelte medarbejder fra det tidspunkt, hvor funktionen ophører.
- Funktionsløn kan aftales som en midlertidig ordning.
- Funktionsløn/kvalifikationsløn bortfalder eller reduceres, hvis der centralt indgås kollektive aftaler, hvor der ydes løntillæg/løntrin for samme funktion/kvalifikation. Ændringerne sker efter forhandling og aftale med personaleorganisationen.

- Den decentralt aftalte kvalifikationsløn er varig for den ansatte, så længe denne er ansat i samme stilling. Ved stillingsskifte sker en ny vurdering efter forhandling med Organisationen.

7. Generel opsigelsesklausul

Hele og dele af forhåndsaftalen kan af begge parter – uafhængig af hinanden - opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

I forbindelse med opsigelse af aftalen søger parterne at opnå enighed om en eventuel ny aftale. Hvis der ikke opnås enighed herom, afgøres aftalen efter interesseløst i Fællesaftale om lokal løndannelse jf. kap 4, § 16.

8. Ikrafttrædelse

Denne forhåndsaftale har virkning fra 1. juli 2025.

Der kan dog for de enkelte typer kvalifikations- og funktionsløn være aftalt et andet ikrafttrædelsestidspunkt.



For Assens Kommune

For organisationen

Dato

Dato

Schmidt
2/7 25

