



Greve Kommune

Forhåndsftale

For Pædagogisk Personale på overenskomst 60.01

BUPL og Greve Kommune

Januar 2026



Generelt

Aftalen er indgået mellem Greve Kommune og BUPL i henhold til "Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv." indgået mellem Kommunernes Landsforening og BUPL (OK60.01).

Aftalen erstatter følgende aftaler:

- "Forhåndsftale indgået mellem Greve Kommune og BUPL Midtjylland vedrørende Pædagoger, Souschefer og afdelingsledere m.fl." af 1. februar 2020.

- "Tillæg til aftale af 30.9.2008" omhandlende Bugtskolen

Parterne er enige om at aftalen er indgået i henhold til "Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogiske område" (09.06).

Indgåelse af forhåndsftaler varetages af centercheferne i samarbejde med HR for det pågældende område og BUPL.

Parterne er enige om, at der, jf. procedureaftalen for den pædagogiske branche, som udgangspunkt forhandles lokal løn udover forhåndsftalen 1 gang årligt.

Medmindre andet er anført under de enkelte lønelementer, er følgende gældende for funktions- og kvalifikationslønsaftaler:

Pension	De i aftalen omhandlede funktions- og kvalifikationstillæg er pensionsgivende medmindre andet er anført under det enkelte punkt i denne forhåndsftale.
Prisniveau	Aftalte tillæg angives i niveau 31.03.2000, medmindre andet er anført under det enkelte punkt i denne forhåndsftale.
Beskæftigelsesgrad	Beløb beregnes forholdsmæssigt i forhold til pågældendes beskæftigelsesgrad, medmindre andet er anført under det enkelte punkt i denne forhåndsftale.
Garantiløn og modregning	Der modregnes ikke i garantilønnen medmindre det konkret fremgår af det enkelte punkt i forhåndsftalen.
Stop af funktionsløn	Tidsbestemte funktionstillæg i henhold til forhåndsftalen bortfalder uden yderligere varsel ved udgangen af den måned, hvor funktionen ophører. Det er lederens ansvar at underrette lønkontoret. Endvidere henvises til opsigelsesbestemmelserne i fællesaftalen (09.06) § 12 stk. 2 hvor der i bemærkningerne står, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.
Fleksjob	Medarbejdere i fleksjob er omfattet af forhåndsftalen. Medarbejder i fleksjob på gammel ordning er for så vidt funktionsløn kun omfattet af beskæftigelsesdelen.
Ikrafttræden:	Aftalen træder i kraft den 1. januar 2026 og erstatter alle tidligere indgåede forhåndsftaler for gruppen.
Revision/ændring	Aftalen kan ændres uden opsigelse, såfremt parterne er enige om det.

Opsigelse	Aftalen kan af begge parter opsiges skriftligt til ophør med tre måneders varsel til en måneds udgang. Uanset disse opsigelsesbestemmelser bortfalder funktionsløn/kvalifikationsløn som udgangspunkt og efter en konkret vurdering og drøftelse blandt parterne straks, hvis overenskomsten/aftalen på et senere tidspunkt honorerer ud fra samme kriterier. I den situation optager parterne forhandling med henblik på at anvende midlerne inden for forhånds aftalen på eventuelt andre funktions- eller kvalifikationsløn.
Evaluerings	Aftalen evalueres efter 12 måneder ved et møde mellem partner.

Dato:

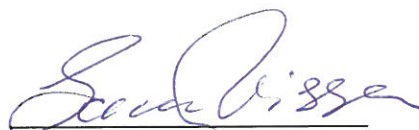
Greve Kommune

BUPL

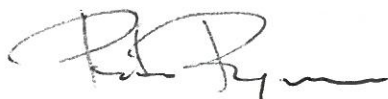
18.12.2025



Klaus Øvre Bentsen
Centerchef for Dagtilbud & Skoler



Sara Nissen
BUPL



Peter Rymann
Centerchef for Børn & Familier



Bjarne Roerup Rom
Centerchef for Økonomi & HR

1. Funktionsløn	
Hvem er omfattet /Kriterier	Lønftale
1.1 Grevetillæg Tillægget gives for at sikre fastholdelse og rekruttering af kompetente pædagoger til arbejdet med Greve Kommunes børn og unge.	Der ydes et årligt tillæg på kr. 4.000 kr.
1.2 Støtte- og specialtillæg. Tillægget ydes til Pædagoger og Mellemledere der varetager specialpædagogiske visiterede indsatser eller i hovedparten af deres ansættelse arbejder med specialpædagogiske indsatser. Derudover ydes tillægget altid til: - Ansatte ved Havana, PPR og - Ansatte ved Hedelykklaserne, A-Klasserne og Tunegrupperne. - Ansatte i basisgrupper (Skattekosten, Abels Hus og Holmebo) Ved tvivl om, hvorvidt en ansættelse indebærer specialpædagogiske opgaver af ovennævnte omfang, foretages en konkret forhandling. Forhandlingen skal både indeholde andel af tillægget og varighed.	Der ydes et årligt tillæg på 12.900 kr. Det årlige tillæg på 12.900 kr. kan opdeles og fordeles ud på dem som varetager opgaven – dog maksimalt på 4 pædagoger.
1.2.1 Kompleksitet for specialpædagogisk arbejde Tillægget ydes til pædagoger og mellemledere der varetager specialpædagogisk arbejde på Bugtskolen og Kirkemosegård. Det er ikke muligt at modtage 1.2 og 1.2.1 samtidig.	Der ydes et årligt tillæg på 16.000 kr.

1.3 Særlig pædagogisk ansvarsopgave på tværs i institutionen. Det er væsentligt at ansvaret går ud over den almindelige pædagogiske opgave. Tillægget kan f.eks gives til: - For sprogtrappecertificerede der varetager opgaven med forankring og vedligeholdelse af sprogtrappen. - Ansvarlig for institutionens pædagogiske profil. - Ansvarlig og tovholder for Spireperioden. Tillægget kan alene gives til pædagoger der ikke er mellemledere eller pædagogfaglige specialister.	Der ydes et årligt tillæg på kr. 3.000 kr.
1.4 Onboarding af nye medarbejdere Tillægget gives for at være ansvarlig for onboarding og varetagelse af at være mentor for nye medarbejdere med udgangspunkt i CDS onboardingmanual af 2023. Opgaven kan enten varetages ved enkeltstående ansættelser og vil i så fald udløse et engangstillæg, eller opgaven kan være kontinuerlig og vil i så fald udløse et fast årligt funktionstillæg. Tillægget kan gives til pædagoger og Pædagog Faglige Specialister, men ikke Mellemledere.	Der ydes enten et fast årligt tillæg på 4.000kr eller et engangsbeløb på 2.000kr.
1.5. Mellemledere Ved overgang fra pædagog til mellemleder sker lønindplacering i et nyt lønforløb. Ved oprettelse af en ny mellemlederstilling skal det samlede lønniveau vurderes og forhandles. Se bilag 1 inden oprettelse af stillinger som mellemleder.	Der ydes 6 løntrin til mellemledere. Der ydes 7 løntrin til mellemledere med souscheffunktion. For definition af souscheffunktion se bilag 1.
1.5.1 Pædagogfaglig specialist Ved overgang fra pædagog til pædagogfaglig specialist sker lønindplacering i et nyt lønforløb. Ved oprettelse af en ny pædagogfaglig specialist skal det samlede lønniveau vurderes og forhandles. Se bilag 2 inden oprettelse af Pædagogfaglige Specialist stillinger.	Der ydes 5 løntrin til pædagogfaglig specialist.

1.6 Praktikansvarlig for pædagogstuderende i førstepraktik. Pædagoger og mellemledere der varetager opgaven som praktikansvarlig for pædagogstuderende i øvelsespraktik. Tillægget ydes udelukkende i praktikperioden og dækker for maksimalt 2 studerende. Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.	Der ydes et tillæg på 150 kr. pr. måned med pædagogstuderende i øvelsespraktik.
1.7 Praktikansvarlig for pædagogstuderende i lønnet praktik Pædagoger og mellemledere som varetager opgaven som praktikansvarlig for pædagogstuderende i lønnet praktik. Tillægget ydes udelukkende i praktikperioden og dækker for maksimalt 2 studerende. Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.	Der ydes et tillæg på 850 kr. pr. måned med lønnede praktikanter.
1.8 Ressourcepædagoger – særlig funktion Tillægget ydes for den særlige funktion ressourcepædagoger har i forhold til at arbejde i 2 eller flere af Greve Kommunes institutioner.	Der ydes et årligt tillæg på 3.000kr.
1.9 Ressourcepædagoger og pædagogiske vejledere (PPR) Ressourcepædagoger og pædagogiske vejledere (overenskomstmæssigt kendetegnet som støttepædagoger) ved PPR, der varetager støtte- og vejledningsopgaver i forhold til børn med særlige vanskeligheder.	Der ydes et årligt tillæg på 4.800kr
1.10 TR-tillæg Der henvises til: "Aftale om løntillæg til tillidsvalgte i Greve Kommune inden for BUPL's forhandlingsområde".	

1.11 Arbejdsmiljørepræsentant tillæg Gives for varetagelsen af at være Arbejdsmiljørepræsentant. Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.	Der ydes et årligt tillæg på 5.000kr.
1.12 Skolens Udviklingsgruppe Pædagoger og mellemledere der varetaget opgaven i skolens udviklingsgruppe. Maksimalt 2 pædagoger pr. skole Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden. (Såfremt dette tillæg honoreres centralt i en forhåndsftale for lærerne, udbetales der samme beløb)	Der ydes et årligt tillæg på 3.100 kr.
1.13 Børnehaveklasseassistent Pædagoger der beskæftiges som børnehaveklasseassistent i 15 ugentlige lektioner eller derover/ 600 årlige lektioner.	Der ydes 1 løntrin
1.14 Midlertidig funktion i højere stilling Pædagoger og mellemledere som midlertidigt varetager opgaver i henhold til aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling (04.51).	Såfremt funktionstillægget jf. 04.51 er mindre end 9.000 kr. årligt – ydes i stedet for et tillæg på minimum 9.000 kr. årligt.

2. Kvalifikationsløn

Kvalifikation	Lønftale
2.1 3 års erfaring Til pædagoger med mindre end 6 års erfaring jf. overenskomstens bestemmelser, som opnår 3 års erfaring jf. overenskomstens bestemmelser	2 løntrin. Kvalifikationsløn for 3 års erfaring modregnes ved opnåelse af 6 års erfaring jf. overenskomstens bestemmelser.
2.2 Diplomuddannelse og kandidatuddannelse Pædagoger, mellemledere og pædagogfaglige specialister der har gennemført en af følgende uddannelser svarende til 60 ECTS-Point: • Pædagogisk diplomuddannelse • Den flerårige uddannelse til Marte Meo terapeut • Anden relevant, eller tilsvarende pædagogisk efter/videreuddannelse som vurderes konkret herunder relevant kandidatuddannelse.	Der ydes et tillæg på 4.000 kr. for 30 ECTS-point. Der ydes yderligere et tillæg på 5.000 kr. for yderligere 30 ECTS point, eller gennemført og afsluttet diplomuddannelse.

Bilag 1: Skema over afgrænsningen af ledelsesopgaver

1 – ledelsesopgaver	3 - ledelsesopgaver	5 – ledelsesopgaver	15 - Mellemlider
- Udarbejde vagtplanskema. - Udarbejde ferieplan ud fra fastlagte principper fra lederen. - Oprette og indhente ferietilmelding af børn. - Kommunikere (udarbejde) fællesbeskeder til forældre, nyhedsbreve mv.	- Ansvarlig for KMD-vagtplan. - Sætte vikarer på efter fastsatte retningslinjer og besætte vikartelefon. - Lettere koordinering af dagens aktiviteter i institutionen på baggrund af aktuel personalesituation. - Implementering af den pædagogiske praksis i institutionen. - Repræsentation som ansvarlig for institutionen ved møder med PPR og lign.	- Udarbejde dagsorden til personalemøder (dagsordensættende). - Udarbejde årshjul for pædagogiske aktiviteter og planlægning. - Større koordinering af dagens aktiviteter i institutionen på baggrund af aktuel personalesituation med beføjelse til at bestemme. - Udarbejde ferieplan på vegne af lederen.	- Være stedfortræder for nærmeste leder, dog ikke personaleansvar.

Læsevejledning: Skemaet skal læses som en beskrivelse af omfanget af de enkelte opgaver fra 1-15. 1 point er mindre afgrænsede ledelsesopgaver og hvor 15 point typisk ligger hos en mellemlider. Ved minimum 15 point eller derover er man mellemlider. Gælder også hvis souschef eller mere end halvdelen af arbejdstiden udfyldes med mellemlideropgaver.

Skemaet er ikke en udtømmende liste.

Oprettelse af stilling:

Stillinger som mellemlider oprettes i institutionen efter drøftelse med enhedschef for dagtilbud. På skoleområdet og herunder SFO-området vil det skulle drøftes med souschefen i Dagtilbud og Skoler inden oprettelsen. På klubområdet i CDS vil det være med lederen af Greve Kultur-Base, da klubberne hører ind under Greve Kultur-Base. I forhold til Center for Børn og Familier, skal det drøftes med centerchefen. Drøftelsen skal altid tage udgangspunkt i en beskrivelse af stillingen.

Souschef

En mellemlider med souscheffunktion defineres ved at mellemlideren har stedfortræderfunktion i tilfælde af institutionslederens fravær.

Bilag 2: Definition Pædagogfaglig specialist

En pædagogfaglig specialist varetager særlige opgaver, særlige funktioner og/eller løfter et særligt ansvar i hele eller den overvejende del af stillingen. Stillingen kan være med særlige udviklings- og læringsfunktioner ift. faglige miljøer eller kompetencer på tværs af institutioner eller med ansvar for udvikling af et særligt fagligt felt/område/indsats. Stillingen som pædagogfaglig specialist adskiller sig dermed væsentligt fra en basisstilling som pædagog; dog sådan at det pædagogiske arbejde med børnene i institutionen fortsat indgår som væsentlig del i stillingen.

Pædagogfaglig specialist er uden ledelsesansvar.

Krav til stillingen:

Stillingen som pædagogfaglig specialist vil kræve særlige kompetencer som fx:

- Relevant efter- og/eller videreuddannelse
- Relevant erfaring/særlig faglig viden inden for eller uden for faget
- Tidligere varetagelse af specialistfunktioner

Lokation:

En pædagogfagligspecialist kan deles af flere institutioner i forhold til at dække særlige pædagogiske områder.

Oprettelse af stilling:

Stillinger som pædagogfaglig specialist oprettes i institutionen efter drøftelse med enhedschef for dagtilbud. På skoleområdet og herunder SFO-området vil det skulle drøftes med souchefen i Dagtilbud og Skoler inden oprettelsen. På klubområdet i CDS vil det være med lederen af Greve Kultur-Base, da klubberne hører ind under Greve Kultur-Base. I forhold til Center for Børn og Familier, skal det drøftes med centerchefen.