



Gribskov
Kommune

**Forhåndsftale for PFF-pædagoger ved Center For Sociale Indsatser
og Center for Dagtilbud og Skoler**

Gribskov Kommune

og

Pædagogisk Forhandlings Fællesskab

Juni 2026



Indhold

Forord	3
Indledende bemærkninger	3
Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
Kapitel 2. Grundlønsindplacering	3
§ 2. Grundlønsindplacering og grundlønstillæg	3
Kapitel 3. Funktionsløn	3
§ 3. Tillæg for unddrage kontrol	3
§ 4 Tillæg for funktionsansvar	4
§5 Tillæg for særlig specialisering og specifik opgavevaretagelse.....	4
Kapitel 4. Kvalifikationsløn.....	5
§ 6. Tillæg for særlig kompetence	5
§ 7. Tillæg for erfaring.....	5
Kapitel 5. Funktionsløn og kvalifikationsløn i øvrigt.....	6
Kapitel 6. Resultatløn.....	6
Kapitel 7. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	6
§ 11. Øvrige generelle bestemmelser	6
§ 12. Ikrafttræden og opsigelse	7



Forord

Denne forhåndsaf tale er indgået med det formål at supplere gældende overenskomst og fremme gennemsigtighed, gensidig forventningsafstemning samt forståelse for lønindplacering og lønudvikling. Det er ligeledes hensigten med aftalen, at den skal understøtte pædagogerne vigtige specialiserede opgaver med børn, unge og familier med behov for støtte og udvikling.

Indledende bemærkninger

Denne aftale, er indgået med hjemmel i

- Fællesaf tale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06),

der knytter sig til den i § 1, stk. 1, punkt 2 nævnte overenskomst og udfylder og supplerer overenskomstens § 5 Funktionsløn og § 6 Kvalifikationsløn.

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Denne forhåndsaf tale omfatter pædagogerne, når de pågældende er:

1. ansat ved Center for Sociale Indsatser eller Center for Dagtilbud og Skoler og er
2. ansat efter Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes indenfor det forebyggende og dagbehandlende område (69.21)

Kapitel 2. Grundlønsindplacering

§ 2. Grundlønsindplacering og grundlønstillæg

Medarbejdernes grundlønsindplacering følger overenskomstens bestemmelser om grundløn og grundlønstillæg.

Kapitel 3. Funktionsløn

§ 3. Tillæg for unddrage kontrol

I henhold til overenskomstens § 6, stk. 5 og bemærkning ydes et særligt funktionstillæg til medarbejdere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol og fortrinsvis arbejder i klienters hjem. Forudsætningen for at yde tillægget er, at mindst halvdelen af tjenesten ikke er skemalagt og derfor unddraget



kontrol. Tillægget ydes som kompensation for aften- og natillæg, delt tjeneste og tilfældigt forekommende overarbejde. Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid ydes i stedet det højere tillæg.

Som udgangspunkt ydes det laveste særlige funktionstillæg til PFF-pædagogerne.

§ 4 Tillæg for funktionsansvar

Der ydes et tillæg for funktionsansvar på basisniveau på 5.100 kr. årligt for varetagelse af de specialiserede opgaver med børn, unge og familier med behov for støtte og udvikling herunder faglige vurderinger, støtte, behandling og rådgivning.

Lønsdeltekst: Funktionsansvar

§4, stk. 1 Øget funktionsansvar

Når medarbejderen varetager et øget funktionsansvar for varetagelse af de specialiserede opgaver med børn, unge og familier med behov for støtte og udvikling herunder faglige vurderinger, støtte, behandling og rådgivning - der rækker udover basisniveauet - ydes i stedet et tillæg for øget funktionsansvar på 10.200 kr. årligt.

Lønsdeltekst: Øget funktionsansvar

§4, stk. 2 Særligt funktionsansvar

Når medarbejderen varetager et særligt komplekst funktionsansvar for varetagelse af de specialiserede opgaver med børn, unge og familier med behov for støtte og udvikling herunder faglige vurderinger, støtte, behandling og rådgivning - der rækker udover øget funktionsansvar - ydes i stedet et tillæg for særligt funktionsansvar på 15.300 kr. årligt.

Lønsdeltekst: Særligt funktionsansvar

§5 Tillæg for særlig specialisering og specifik opgavevaretagelse

Medarbejdere der er særligt specialiseret og har en specifik opgavevaretagelse, som dækker mere end forventeligt i ovenfor beskrevet særligt funktionsansvar, kan ydes et individuelt forhandlet funktionstillæg.

Tillæg for praktikvejleder

§6 Der ydes et funktionstillæg på 7.650 kr. årligt for opgaven som praktikvejleder.

Tillægget ydes som et månedligt tillæg i den periode, hvor medarbejderen er praktikvejleder for en praktikant på arbejdspladsen.

Lønsdeltekst: Praktikvejleder



Kapitel 4. Kvalifikationsløn

§ 6. Tillæg for særlig kompetence

Der ydes et kvalifikationstillæg for særlig kompetence på 7.650 kr. årligt. Tillægget gives på baggrund af de særlige kompetencer, der er behov for ved varetagelsen af de specialiserede og komplekse opgaver samt den tyngde der er i stillingen.

Lønseddeltekst: Tillæg for særlig kompetence

§ 7. Tillæg for erfaring

Når medarbejderen har relevant erhvervs erfaring af længerevarende varighed indenfor det forebyggende og dagbehandlende område og bringer bredden i sin faglighed i spil i opgaveløsningen, kan der ydes et kvalifikationstillæg for erfaring på 7.650 kr. årligt.

Bemærkning:

Relevant erhvervs erfaring af længerevarende varighed indenfor området vil som udgangspunkt være mere end 6 års erfaring. Det vil være lederens konkrete vurdering, om medarbejderen bringer bredden i sin faglighed i spil i opgaveløsningen og derfor er berettiget til tillægget. Såfremt leder vurderer, at medarbejderen ikke er berettiget til tillægget, tager leder initiativ til i fællesskab at udarbejde en udviklingsplan for medarbejderen, der skal bidrage til, at medarbejderen bliver i stand til at bringe bredden i sin faglighed i spil.

Lønseddeltekst: Tillæg for erfaring

§ 7, stk. 1

Når medarbejderen har relevant erhvervs erfaring af lang varighed indenfor det forebyggende og dagbehandlende område og i særlig høj grad bringer bredden i sin faglighed i spil i opgaveløsningen, kan der ydes et kvalifikationstillæg for erfaring på 12.750 kr. årligt.

Bemærkning:

Relevant erhvervs erfaring af længerevarende varighed indenfor området vil som udgangspunkt være mere end 10 års erfaring. Det vil være lederens konkrete vurdering, om medarbejderen bringer bredden i sin faglighed i spil i opgaveløsningen og derfor er berettiget til tillægget. Såfremt leder vurderer, at medarbejderen ikke er berettiget til tillægget, tager leder initiativ til i fællesskab at udarbejde en udviklingsplan for medarbejderen, der skal bidrage til, at medarbejderen bliver i stand til at bringe bredden i sin faglighed i spil.

Lønseddeltekst: Tillæg for erfaring



§ 8 Tillæg for uddannelse

Såfremt medarbejderen har en relevant afsluttet diplomuddannelse, ydes der tillæg for uddannelse. Ligeledes kan der også ydes tillæg for anden relevant uddannelse af mindst 1 års varighed og min. 60 ECTS point. Tillægget udgør 10.200 kr. årligt. Der kan kun ydes et tillæg for uddannelse jf. denne bestemmelse.

Lønseddeltæst: Tillæg for uddannelse

Kapitel 5. Funktionsløn og kvalifikationsløn i øvrigt

§ 9

Funktionsløn i øvrigt baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til stillingen. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen og den obligatoriske funktionsløn.

Stk. 1

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt på grundlag af den ansattes kvalifikationer.

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

Stk. 2

Aftaler efter stk. 1 og stk. 2 skal godkendes af Center for Sociale Indsatser og Center For Dagtilbud og Skoler samt Center for Strategi og HR.

Kapitel 6. Resultatløn

§ 10

Der er mulighed for indgåelse af resultatløn.

Stk. 1

Resultatlønnen aftales for et år ad gangen.

Stk. 2

Resultatløn er ikke pensionsgivende og udbetales ift. medarbejderens beskæftigelsesgrad.

Kapitel 7. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

§ 11. Øvrige generelle bestemmelser

Stk. 1

Medmindre andet fremgår af teksten, er tillæggene i aftalen 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 ydes i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 4

Funktionsløn ydes fra den førstkommande hele måned, hvor funktionen har været varetaget.

Stk. 5

Funktionsløn bortfalder ved udgangen af den måned, hvor funktionen bortfalder.

Stk. 6 Modregningsbestemmelse

Hvis der centralt aftales – eller sker forhøjelse af – funktions- eller kvalifikationsløn, der allerede ved decentral aftale er ydet betaling for, sker der modregning i de decentralt aftalte lønde.

Ved modregning optages der altid lokal forhandling om anvendelsen af den økonomiske ramme, såfremt de tillæg, der modregnes i, er givet som del af denne decentrale aftale.

Parterne har et fælles ansvar for at begære forhandling. Forhandling skal ske inden 3 måneder efter kundgørelsen af de centralt aftalte bestemmelser, dvs. inden 3 måneder efter overenskomstens frigivelse.

Forud for en forhandling skal den økonomiske ramme relateret til modregning oplyses.

Bemærkninger:

Hermed følger et eksempel, der præciserer bestemmelsen om modregningsbestemmelsen, der skal give et billede af intentionen bag bestemmelsen, herunder at det ikke er hensigten, at den enkelte medarbejder skal gå ned i løn:

Eksempel:

F.eks. hvis der forhandles et TR-tillæg hjem ved en overenskomstfornyelse på 7.000,00 kr. og at der samtidig er aftalt et decentralt tillæg på 7.500,00 kr., vil det konkret betyde, at den enkelte TR bibeholder et samlet beløb på 7.500,00 kr. for TR-hvervet. De 7.500,00 kr. er herefter sammensat af 7.000,00 kr. som centralt aftalt tillæg og 500,00 kr. som decentralt aftalt tillæg.

Det er ikke hensigten at den enkelte medarbejder skal gå ned i løn.

§ 12. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne aftale har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra 1. juli 2026.



Stk. 2

Denne aftale erstatter alle tidligere kendte og ukendte indgåede aftaler for Pædagogisk ForhandlingsFællesskab (PFF) i Gribskov Kommune.

Stk. 3

Aftalen kan af hver af parterne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel.

Stk. 4

Aftaler de centrale overenskomstparter ved senere forhandlinger ændringer i grundløn, funktionsløn eller kvalifikationsløn udløber nærværende forhåndsaftale automatisk på samme tidspunkt, som de centrale ændringer træder i kraft.

Parterne er enige om, at der i så fald optages forhandling om indgåelse af ny forhåndsaftale.

Parterne er endvidere enige om, at der så vidt muligt skal være forhandlet og indgået en ny forhåndsaftale inden nærværende forhåndsaftale udløber.

Såfremt dette ikke er tilfældet, er det aftalt, at principperne i nærværende aftale fortsat er gældende for lønudbetalingerne, indtil der foreligger en ny forhåndsaftale eller indtil det er konstateret, at der ikke er grundlag for at indgå en ny forhåndsaftale.

For Gribskov Kommune:
Centerchef Natasya G. Raaholt
Teamleder Heidi Klysner

For Pædagogisk Fællesskab:
SL, Elin Jensen
BUPL, MARLENE DALSKOV

22/6 '26

BUPL

Marlene Dalskov

24/6-26 *Natasya G. Raaholt*

24/6-26 *Heidi Klysner*

2306-26

SL:

Elin Jensen

