



**Organisationsaftale (forhåndsftale om løn)
indgået mellem Gribskov Kommune og BUPL**

Gældende fra 1. januar 2017

1. Aftalens område

Denne aftale har hjemmel i og supplerer overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber, m.v. indgået mellem Børne- og Ungdomspædagogerne Landsforbund - BUPL og Kommunernes Landsforening.

2. Ramme for aftalen

Aftalen bygger på et fælles værdimæssigt afsæt, hvor det fælles afsæt er et vedvarende fokus på kerneopgaven:

1. Den gode arbejdsplads

Gribskov Kommune er en god arbejdsplads, hvor trivslen bl.a. skabes gennem kompetente medarbejdere, der er orienteret mod kerneopgaven. For at fastholde den gode arbejdsplads i en hverdag med større krav til effektivitet og produktivitet, skal ledelse udøves professionelt. Via dialog mellem ledelse og medarbejdere tydeliggøres forventningerne til kerneydelserne og kompetenceniveauer afstemmes ift. kerneopgaven.

2. Kompetenceudvikling

Gribskov Kommune har dygtige og engagerede medarbejdere. Ambitionen er at vedligeholde vidensniveauer og sikre fortsat udvikling af medarbejderne igennem løbende planlagte læringsforløb. Kompetenceudvikling ses som en måde at tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere og dermed sikre en organisation, der kan matche fremtidens krav til den kommunale opgaveløsning på det pædagogiske område. Målet er at kunne løse kerneopgaven og servicere borgerne i den virkelighed vi kender i dag samt sikre, at medarbejdere er i stand til at løse nye opgaver fremadrettet for dermed at forblive attraktive på arbejdsmarkedet.

3. Studerende og vejlederfunktion

Gribskov Kommune har en forpligtelse til at bidrage til at uddannede fremtidens pædagoger. Studerende skal fortsat indgå i den kommunale opgaveløsning. Det er en prioritet, at de sikres en god og lærerig studietid for kommunen - både for den studerende selv, men også for Gribskov Kommune

set ud fra et rekrutteringsperspektiv.

4. Visionen for arbejdet med børn og unge

Det er Gribskov Kommunes overbevisning, at børn og unge - alene og igennem samspil med andre børn, unge og voksne - opmuntres og udfordres til at udvikle bevidstheden om egen identitet, roller og selvværd samt gode sociale og faglige færdigheder. Og at de herigennem udvikler evnen til at træffe beslutninger, der betyder, at de kan begå sig godt i livet og i samfundet.

Profil for en pædagog i Gribskov Kommune er vedlagt, se bilag X.

3. Grundløn

Aftalen følger gældende overenskomst for grundlønssindplacering og anciennitetstrin.

Grundlønnen er:

- pædagoger: løntrin 26
- stedfortrædere: løntrin 29
- souschefer: løntrin 30
- ikke-pædagoguddannede klubmedarbejdere: løntrin 17

4. Funktionsløn

Ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til den enkelte stilling, som medarbejderen varetager.

Bestemmelserne i gældende overenskomst om funktionsløn suppleres yderligere i bilaget: "Funktionsløn i Gribskov Kommune" >



Funktionstillæg.pdf

Funktionstillæg modregnes ikke i anciennitetslønnen hverken nedenstående eller dem der gives via ovenstående funktionstillægskatalog.

Børn- og unge med et særligt behov for støtte grundet fysiske, psykiske eller sproglige forhold

Pædagoger med visiterede pædagogiske opgaver honoreres med kr. 12.900 (31.03.00) graderet efter hvor mange visiterede timer, pædagoen varetager. Dette svarer til kr. 6,70 i pr. time (31.03.00).

Praktikvederlag

Der ydes tillæg for opgaven som praktikvejleder. For pædagogstuderende honoreres, der som følger:

- 1. praktikperiode (32 arbejdsdage) honoreres med kr. 1.275 (31.03.00)
- 2. praktikperiode (6 mdr.) honoreres med kr. 7.650 (31.03.00)
- 3. praktikperiode (6 mdr.) honoreres med kr. 7.650 (31.03.00)
- 4. praktikperiode (32 arbejdsdage) honoreres med kr. 1.275 (31.03.00)

For pædagogisk assistentuddannelsen honoreres, der som følger:

- 1. praktikperiode (10 uger) honoreres med kr. 2.250 (31.03.00)

- 2. praktikperiode (20 uger) honoreres med kr. 5.100 (31.03.00)
- 3. praktikperiode (21 uger) honoreres med kr. 5.100 (31.03.00)

Det fulde tillæg udbetales, såfremt forløbet i praktikken gennemføres. Hvis den studerende eller den ansatte fratræder i perioden, udmøntes tillægget forholdsmæssigt. Dog vil det blive konkret vurderet ift. evt. efterbehandling af praktikforløbet. Praktikperiode og honoreringen kan deles mellem flere praktikvejledere.

I tilfælde af at en praktikvejleder har to praktikanter på samme tid lægges der 50% oveni ovenstående tillæg.

Tillægget gradueres ikke efter ansættelsesgrad.

Supplerende opgaver

Der kan honoreres for varetagelsen af supplerende opgaver med et midlertidigt tillæg mellem 0,5 og 1,0 x 10.200 (31.03.00) eller et engangsbeløb mellem kr. 5.000 - 13.000,- i nutidskroner. Ved engangsbeløb sker udbetaling, når opgaven er afsluttet. Udbetaling af engangsbeløb forudsætter en beskrivelse af opgavens indhold og varighed. Ved løbende tillæg ophører tillægget uden varsel, når funktionen ikke længere varetages.

Supplerende opgaver er en bred definition og kan rumme eksempelvis særlige pædagogiske tiltag og ikke visiterede opgaver, opgaver i forbindelse med strukturændringer og omorganiseringer.

Særlige opgaver

For mindre afgrænsede opgaver kan den enkelte virksomhed aftale en "småtings" honorering direkte med den enkelte medarbejder. Hensigten med tillægget er at kunne honorere opgaver, der opstår pludseligt og kortvarigt, og som vanskeligt kan honoreres på anden vis. Tillægget udbetales i enheder á 235,- og op til 20 enheder pr. år pr. medarbejder. Tillægget skal ikke forhandles.

Idrætsvej - behandlingskrævende børn

Der ydes et tillæg på 1,0 x 10.200 (31.03.00) som honorering for arbejdet med behandlingskrævende børn af særlig krævende karakter. Tillægget ydes kun til pædagoger fast tilknyttet Idrætsvej.

Honorering af eneansvar for undervisningen

Med nedenstående tillæg er der afregnet generelt for opgaven, hvorfor der ikke foretages en særlig opgørelse og honorering af undervisningstiden, jf. overenskomsten.

Idrætsvej

Der ydes et årligt tillæg på 0,75 x 10.200 (31.03.00), som honorering for eneansvar for varetagelse af undervisningen i folkeskolens fag og obligatoriske emner i børnehaveklassen og på 1.-3. klassetrin. I tilfælde af langtidssygemeldinger tages der konkret stilling til hvem, der løfter opgaven i perioden, og der indberettes 42,- pr. time (31.03.00), jf. overenskomsten.

Skolehuset Ramløse

Der ydes et månedligt tillæg på kr. 2.200 (31.03.00) som honorering for

eneansvar for varetagelse af undervisning i folkeskolens fag og obligatoriske emner i børnehaveklassen og på 1.-3. klassetrin. Tillægget tager højde for, at der i det nævnte tilbud arbejdes med en bred definition af undervisningsbegrebet samt en fleksibel forståelse af, hvornår undervisningen foregår.

Øvrige

Ved eneansvar for undervisningen i børnehaveklassen og 1.-3. klasse honoreres der med hhv. kr. 21,- og kr. 42,- (31.03.00), jf. overenskomsten.

Aftenarbejde - klubber

Jf. arbejdstidsaftalen for pædagogisk personale gives der tillæg for aftenarbejde i dagsinstitutioner, FO'er, eller klubber, hvor åbningsstiden eller en del af denne fast er placeret mellem kl. 17- 06 ydes et fast årligt ikke pensionsgivende tillæg i 31.03.00 niveau:

<i>Timeinterval</i>	<i>Pædagoger</i>	<i>Pædagogmedhjælper e m/u PGU Pædagogiske assistenter</i>
100 til 199 timer	5.200 kr.	5.115,30 kr.
200 til 299 timer	10.400 kr.	10.230,60 kr.
300 til 399 timer	16.300 kr.	16.048,00 kr.
400 timer eller mere	22.400 kr.	22.066,00 kr.

Tillæg for tillidsvalgte

Der henvises til Gribskov Kommunes ramme for honorering af tillidsvalgte, hvor både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter honoreres.



Honorering tillidsvalgte.pdf

5. Kvalifikationsløn

Ud over den anciennitetsbestemte kvalifikationsløn er der mulighed for følgende kvalifikationslønstillæg.

Kompetencegivende uddannelse - diplom og master

Pædagogiske diplomuddannelser honoreres med 1,0 x kr.10.200 (31.03.00) i årligt grundbeløb. Der kan til den enkelte kun udmøntes ét tillæg, og det kan kun opnås ved en fuld diplomuddannelse svarende til min. 60 ECTS point. Der sker ikke modregning ved tildelingen af dette tillæg

Ved ansættelse af kandidater eller pædagoger med en masteruddannelse vil lønfastsættelsen ske på baggrund af en individuel forhandling.

Særlig kompetence - supplerende løntrin

Der kan ydes supplerende løntrin som honorering for særlig kompetence indtil 10 års anciennitet.

Anciennitet	Løntrin
Indtil 6 års anciennitet	Der skal gives mellem 1-4 løntrin ud over

	grundlønnen (løntrin 26) i anciennitetsperioden
Indtil 10 års anciennitet	Der skal gives mellem 1-5 løntrin ud over løntrin 30 i anciennitetsperioden

Supplerende løntrin bortfalder og erstattes af anciennitetsløn for hhv. 6 og 10 års erfaring, når denne anciennitet er opnået.

6. Generelle forhold

For aftalen gælder nedenstående generelle forhold.

Alle tillæg er opgivet som et årligt tillæg for fuldtidsbeskæftigede. Løntillæg gradueres i forhold til aktuell beskæftigelsesgrad medmindre andet er anført under tillægget.

Alle tillægsbeløb er aftalt i 31.03.2000 niveau medmindre andet fremgår. Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende. Resultatløn er ikke pensionsgivende.

Hvis der centralt aftales - eller sker forhøjelse af - grundløn, funktions- eller kvalifikationsløn, der allerede ved decentral aftale er ydet betaling for, sker der modregning i de decentralt aftalte løntillæg. Dette optages altid efterfølgende til lokal forhandling. Er der fortolkningstvivil herom, optager parterne inden 3 måneder efter de centrale bestemmelser kundgørelse forhandling om afklarende ændringer af de decentrale aftaler.

8. Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft fra og med den 01.01.2017.

9. Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan af begge parter opsiges med et varsel på 3 måneder.

Dato:

Dato:

Gribskov Kommune

BUPL

Profil for pædagog i Gribskov Kommune

Pædagogen har en grunduddannelse som professionspædagog og har autoritet på det pædagogiske felt med afsæt i de kompetencer, der er erhvervet via uddannelsen. Det forventes, at den enkelte pædagog arbejder aktivt med sine refleksive kompetencer i forhold til egen og organisationens praksis.

Gribskov Kommune forventer, at en pædagog er optaget af professionen og den uddannelsesteoretiske baggrund. Pædagogen skal ud fra en didaktisk tilgang, og

sammen med andre ansatte, arbejde visionært med planlægning af det pædagogiske arbejde, sætte mål, udarbejde handleplaner og formulere succeskriterier, som kan dokumenteres og evalueres både i forhold til resultater og processer. Pædagogen er ansvarlig for, og påtager sig faglig ledelse af de pædagogiske forløb, der til enhver tid er i fokus både i forhold til nationale, kommunale og lokale rammer. Pædagogen skal i det pædagogiske arbejde kunne rammesætte og situationsbestemt påtage sig en vejledende, instruerende og guidende rolle i forhold til studerende, PAU'er og medhjælpere.

Pædagogen skal kunne skabe et pædagogisk rum, der er kendetegnet ved oplevelser, livsglæde, engagement, interesse, tryghed, omsorg og læring. Der er stort fokus på, at de pædagogiske mål og kvaliteten i samværet med børnene understøtter de kommunale mål, jf. læringsreform og Gribskov Kommunes Børne- og Ungepolitik.

Pædagogen har en positiv tilgang til jobbet, kan se muligheder og agere i en foranderlig verden. Pædagogen skal kunne bringe sin faglige vinkel i spil ved at forholde sig relevant og kompetent til de skift, der kan være i kontekster.

I Gribskov Kommune skal alle børn og unge have et pædagogisk tilbud med engagerede pædagoger, der løbende udvikler en bevidst og teoretisk funderet pædagogisk praksis. Pædagogen skal kunne skabe rammer og betingelser, hvor der tages hensyn til det enkelte barn og dets ressourcer. Pædagogen er bevidst om, at alle børn har potentialer, og at hvert enkelt barn skal støttes i sin udvikling. Der arbejdes løbende for at udvikle inkluderende fællesskaber, der giver alle børn og unge optimale muligheder for læring, udvikling og trivsel, og der vil løbende blive tilbudt personalegruppen faglig opdatering på dette felt.

De store krav til den pædagogiske faglighed fordrer, at pædagogen løbende har mulighed for kompetenceudvikling på forskellige niveauer herunder specialer. Ledelsen skal skabe mulighed for og stille krav om dette.

De overordnede pejlemærker og indsatser i Gribskov Kommune vil til enhver tid være dagsordenssættende for det pædagogiske arbejde herunder nationale og lokale mål og fokuseringer, der skal implementeres og udvikles på det samlede 0-18 års område i kommunen.

Der er nationalt fokus på at skabe sammenhæng på hele 0-18 års området, implementering af ny læringsreform, børnebyer og udvikling af inkluderende læringsmiljøer til gavn for alle børn og unge.

I Gribskov Kommune skal alle medarbejdere være en del af den samlede

organisationsforståelse både i forhold til de nationale, kommunale og lokale krav.

Der stilles derfor krav til, at alle pædagoger arbejder ud fra denne forståelse.

Pædagogen i Gribskov Kommune har i sin faglige profil bl.a. fokus på:

Det pædagogiske perspektiv

- didaktisk tilgang til at planlægge, udføre, dokumentere og evaluere pædagogisk arbejde og udviklingsprojekter,
- begrunde pædagogiske handlinger ud fra centrale teorier og metoder,
- reflektere kritisk over pædagogiske tænkemåder og handlemuligheder ud fra teori, forskning og praksisforståelse,
- opbygge faglige og personlige relationer mellem deltagerne i den pædagogiske proces,
- identificere mistrivsel, herunder udsatte børn og unge,
- analysere, dokumentere og evaluere forhold vedrørende brugernes trivsel og udvikling,
- identificere, analysere og vurdere relevant viden og forskning i forhold til en konkret pædagogisk problemstilling,
- diskutere pædagogiske anskuelser og værdier på et pædagogikfagligt grundlag, herunder etik og menneskesyn,
- forholde sig analytisk i anvendelsen og inddragelsen af test, evalueringer og målinger i det pædagogiske arbejde.

Det tværprofessionelle element

- Etablere og indgå i samarbejde med andre professioner med henblik på at kvalificere og koordinere den pædagogiske indsats i en samfundsmæssig sammenhæng.
- Medvirke til at brugerens perspektiv inddrages og er i centrum for den tværprofessionelle indsats,
- Inddrage faglig ekspertise fra relevante professionsområder.
- Skabe, udvikle og indgå i tværprofessionelle og ligeværdige samarbejdsrelationer,
- Anvende og kommunikere viden om den pædagogiske professions ansvarsområde, kompetencer, værdier og etik og
- Anvende centrale teorier, begreber og metoder, herunder kan reflektere over professionsrelevante dilemmaer i det tværprofessionelle arbejde.

Det lærende element

- At kunne betragte læring som en proces og et resultat, der finder sted i et samspil mellem børnenes individuelle konstruktioner og de sociale relationer børnene indgår i. Børnene har forskellige læringsstile, og dette skal afspejle sig i et varieret valg af pædagogiske metoder og redskaber.
- At kunne etablere læringsrum der skaber mulighed for sammenhæng mellem teori og praksis.
- At se læreprocesser ud fra en helhedsopfattelse af børnene, hvor alsidighed og faglighed, som udgangspunkt er forudsætninger for hinanden.
- Læreprocesser foregår i et læringsmiljø, hvor anerkendelse, tolerance, samarbejde, nysgerrighed, tydelighed og tillid er bærende elementer.
- At der arbejdes med differentierede lærings- og udviklingsmiljøer med udgangspunkt i børn og unges forskellige forudsætninger, potentialer og muligheder. Det fordrer en bred vifte af pædagogiske og didaktiske kompetencer hos de involverede medarbejdere, såvel som en høj grad af tværfagligt samarbejde.

Med afsæt i den samlede profil for pædagog, vil der lokalt være profiler for P.

der tager afsæt i den lokale kontekst og det lokalområdes udvikling.