

Tid: Den 11. marts 2024, kl. 10.30

Sted: KL

Emne: Justeret forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater for pædagoger m.fl. (daginstitutioner, SFO, klubber mv.) inden for BUPL's forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for BUPL og repræsentanter for KL

## **FORHANDLINGSPROTOKOL – JUSTERET 11/3-24**

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 17. februar 2024.

### **1. LØN**

#### **1.1 GRUNDLØNSTILLÆG**

##### **1.1.1 Udmøntning af trepartsmidler**

Trepartsmidler udmøntes som en forbedring af grundlønstillæg til pædagoger, støttepædagoger, mellemledere, stedfortrædere og pædagogfaglige specialister samt ansatte i henhold til protokollat 1, §1, stk. 1-3, i 60.01 med følgende indfasning:

Pr. 1. april 2024	Pr. 1. januar 2025	Pr. 1. januar 2026
3.893 kr. årligt (31/3 2000-niveau)	5.840 kr. årligt (31/3 2000-niveau)	11.681 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

Herudover ydes til månedslønnede pædagoger, støttepædagoger, mellemledere og stedfortrædere samt ansatte i henhold til protokollat 1, §1, stk. 1-3 i 60.01, der er ansat pr. 1. juni 2024, én gang et pensionsgivende tillæg på 972 kr. (31/3 2000-niveau).

Tillægget udbetales med førstkommende lønudbetaling efter 1. juni 2024. Tillægget udbetales forholdsmæssigt til deltidsbeskæftigede.

### 1.1.2 Forhøjelse af grundlønstillægget for pædagoger og støttepædagoger

Pr. 1. april 2025 forhøjes grundlønstillægget med fuldt gennemslag for pædagoger og støttepædagoger med 401 kr. (31/03 2000-niveau).

Udgift: 29,419 mio. kr.

### 1.2 LEDERE

Der afsættes 20 mio. kr. til anvendelse på Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).

### 1.3 MELLEMLEDERE OG STEDFORTRÆDERE

For mellemlederne hæves grundlønnen 1. april 2025 uden fuldt gennemslag og med lokal modregning fra løntrin 30 + 8.440 til løntrin 35 + 8.440 i grundlønstillæg. Herudover hæves mellemlederes grundlønstillæg med fuldt gennemslag med 2.719 kr. pr. 1. april 2025. Alle beløb i 31/3 2000-niveau.

På baggrund af indfasning af trepartsmidler betyder det følgende for grundlønstillæg for mellemledere:

Pr. 1. april 2024	Pr. 1. januar 2025	Pr. 1. april 2025	Pr. 1. januar 2026
Trin 30 + 2.600 + 3.893 (31/3 2000-niveau)	Trin 30 + 2.600 + 5.840 (31/3 2000-niveau)	Trin 35 + 2.600 + 2.719 + 5.840 (31/3 2000-niveau)	Trin 35 + 2.600 + 2.719 + 11.681 (31/3 2000-niveau)
<b>I alt: Trin 30 + 6.493</b>	<b>I alt: Trin 30 + 8.440</b>	<b>I alt: Trin 35 + 11.159</b>	<b>I alt: Trin 35 + 17.000</b>

For stedfortrædere hæves grundlønstillægget pr. 1. april 2025 med fuldt gennemslag med 2.719 kr. (31/3 2000-niveau).

På baggrund af indfasning af trepartsmidler betyder det følgende for grundlønstillæg for stedfortrædere:

Pr. 1. april 2024	Pr. 1. januar 2025	Pr. 1. april 2025	Pr. 1. januar 2026
Trin 29 + 2.600 + 3.893 (31/3 2000-niveau)	Trin 29 + 2.600 + 5.840 (31/3 2000-niveau)	Trin 29 + 2.600 + 2.719 + 5.840 (31/3 2000-niveau)	Trin 29 + 2.600 + 2.719 + 11.681 (31/3 2000-niveau)
<b>I alt: Trin 29 + 6.493</b>	<b>I alt: Trin 29 + 8.440</b>	<b>I alt: Trin 29 + 11.159</b>	<b>I alt: Trin 29 + 17.000</b>

Udgift: 6,098 mio. kr.

- 1.4 TILLÆG TIL ANSATTE PÅ DAGTILBUDSOMRÅDET**  
Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 3.000 kr. (31/3 2000-niveau) pr. 1. april 2025 til pædagoger, støttepædagoger, mellemledere, stedfortræder og pædagogfaglige specialister ansat på dagtilbudsområdet jf. § 2, stk. 1, pkt. A, dog ikke ansatte på fritidshjem mv.

Udgift: 78,669 mio. kr.

- 1.5 PROJEKT OM GARANTILØN**  
Parterne er enige om i perioden at analysere muligheder og konsekvenser ved at omlægge garantiløn for pædagoger til kvalifikationsløn.

Der afsættes 0,5 mio. kr. til gennemførelse af analysen, der finansieres af AUA midler.

## **2. PENSION**

Pensionsbidraget forhøjes pr. 1. april 2025 med 0,58 procentpoint fra 14,42 % til 15,00 %.

For ansatte med 15 års anciennitet forhøjes pensionsbidraget pr. 1. april 2025 med 2,58 procentpoint fra 14,42 % til 17,00 %. Dette gælder ikke mellemledere, stedfortrædere og pædagogfaglige specialister.

Udgift: 260,790 mio. kr.

## **3. FRITVALG**

Med virkning fra 1. april 2025 kan ansatte med 15 års anciennitet med en samlet pensionsindbetaling på 17 %, vælge, at den del af pensionsbidraget, som overstiger 15 %, i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som et kontant beløb, jf. bilag A.

## **4. NY STILLINGSBETEGNELSE**

Med virkning fra 1. april 2025 oprettes en ny stilling som pædagogfaglig specialist, jf. bilag B Parterne er enige om, at følgende bestemmelse indsættes i overenskomsten:

### **§ x. Bestemmelser om stillinger som pædagogfaglig specialist**

#### **Stk. 1**

Der kan ved daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber oprettes stillinger som pædagogfaglig specialist.

Bemærkning:

En stilling som pædagogfaglig specialist adskiller sig væsentligt fra stillingen som pædagog dog under hensyn til,

at det pædagogiske arbejde med børn og unge i institutionen fortsat indgår som hovedfunktion i stillingen. Det er derfor en forudsætning, at den pædagogfaglige specialist varetager særlige opgaver/særlige funktioner og/eller løfter et særligt ansvar i hele eller den overvejende del af stillingen.

Stillinger som pædagogfaglig specialist oprettes efter ledelsens beslutning. Indhold, kompetencer og ansvar i stillingen fastsættes med afsæt i de konkrete behov. Ledelsen træffer beslutning om stillingsbetegnelsen, så den passer med den lokale organisering og de opgaver mv., der forudsættes varetaget i stillingen. Det kan fx være betegnelsen ressourcepædagog, pædagogisk vejleder eller inklusionspædagog.

Stillingen er uden ledelsesansvar.

For allerede ansatte, der overgår til en stilling som pædagogfaglig specialist, bygges lønnen op med udgangspunkt i den nye grundlønsindplacering efter forudgående forhandling med den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation. Der modregnes i eventuel lokalløn, medmindre andet aftales.

## **5. PÆDAGOGSTUDERENDE**

Lønsatserne for pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. overenskomstens § 26, stk. 1, forhøjes med virkning fra 1. april 2025 med 3.164 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Udgift: 14,537 mio. kr.

### **5.1** Parterne er enige om, at følgende bemærkning indskrives i overenskomsten:

Bemærkning:

Parterne henleder opmærksomheden på, at der for pædagogstuderende i lønnet praktik kan aftales ferie på forskud iht. Aftale om ferie for personale ansat i kommuner § 9. Dette kan være særlig relevant, når der er tale om kollektiv ferielukket på institutionen.

Der opfordres til, at der ikke aftales mere ferie på forskud end der kan optjenes i løbet af den resterende del af den lønnede praktik.

### **5.2** Parterne er enige om, at kvindelige pædagogstuderende omfattes af § 8 i aftale om fravær af familiemæssige årsager således, at den

studerende har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Ændringerne træder i kraft for pædagogstuderende, der kan gå på graviditetsorlov pr. 1. april 2025 eller senere.

Udgift: 0,024 mio. kr.

- 5.3** Parterne har noteret sig, at regeringen vil komme med en reform af professionsuddannelserne. Såfremt dette indebærer ændringer i de pædagogstuderendes vilkår under praktikken, er parterne enige om at optage drøftelser herom.

Parterne er enige om, at studerende, der som led i den ordinære pædagoguddannelse, gennemfører en del af deres uddannelse i praktik, er omfattet af overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01), dog ikke kommunale daginstitutioner mv. i Københavns Kommune.

## **6. ARBEJDSSTID**

### **6.1 ARBEJDSSTIDSREGLER PÅ DAGOMRÅDET**

Parterne er enige om at ændre i §§ 2, 3, 5, 6 og 11 i Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (60.11) som anført i bilag C.

Parterne er enige om, at delt tjeneste jf. § 6, stk. 1, alene vedrører ophold i tjenesten, som er planlagt af arbejdsgiver. Parterne bemærker i øvrigt, at der ikke med ændringen i bestemmelsen er tilsigtet nogen ændring i forståelsen af begrebet 'delt tjeneste'.

### **6.2 PROJEKT OM ARBEJDSSTIDSAFTALEN**

Udover de aftalte ændringer i regelsættet jf. pkt. 6.1 er parterne enige om, at der - på baggrund af en fælles oplevet lokal efterspørgsel - er behov for en modernisering af aftalen. Dette arbejde er parterne enige om at forankre i et projekt, hvor fokus vil være, at reglerne bliver tydelige og lette at anvende for de lokale parter.

Projektet gennemføres i regi af AUA.

Der afsættes 0,5 mio. kr. til gennemførelse af projektet, der finansieres af AUA midler.

### **6.3 FORHØJELSE AF TILLÆG**

Parterne er enige om at forhøje følgende tillæg:

- Omlagte timer, jf. § 5, stk. 4, forhøjes til 50 kr. pr. time (31/3 2000-niveau)

- Delt tjeneste jf. § 6, stk. 2, forhøjes til 50 kr. (31/3 2000 niveau)
- Weekendtillæg, jf. § 14, stk. 1, forhøjes til 50 kr. (31/3 2000 niveau)

Udgift: 7,667 mio. kr.

#### **6.4 KLUBMEDARBEJDERE PÅ KOLONI I REGI AF FOLKESKOLEN/SFO**

Der indsættes følgende bestemmelse i overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01) som nyt § 14, stk. 3:

Pædagoger i klubber, jf. § 2, stk. 1, B og ikke-pædagoguddannede, jf. protokollat 1, der deltager i koloni, lejrskoler, hyttetur, studieture mv. i regi af folkeskolen/SFO, er omfattet af kolonireglerne for skolepædagoger, jf. stk. 2.

Udgift: 0,154 mio. kr.

#### **7. HØJERE INDIVIDUEL ARBEJDSSTID**

Parterne er enige om som en forsøgsordning at indføre mulighed for, at der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid med virkning fra ansættelsen, jf. bilag D.

Aftalen bortfalder ved udgangen af marts 2026 medmindre parterne aftaler andet.

#### **8. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND**

Parterne er enige om at afsætte en særlig pulje under Den Kommunale Kompetencefond, jf. bilag E.

#### **9. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI**

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2025.

Samlet udgift udgør 417,358 mio. kr. svarende til 2 % af lønsummen.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af bilag F.

#### **10. AFSLUTNING**

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 2 %.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne

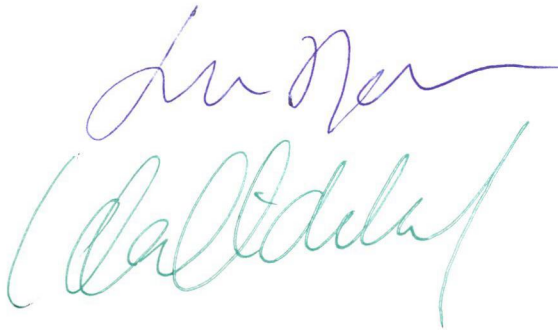
lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2024, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

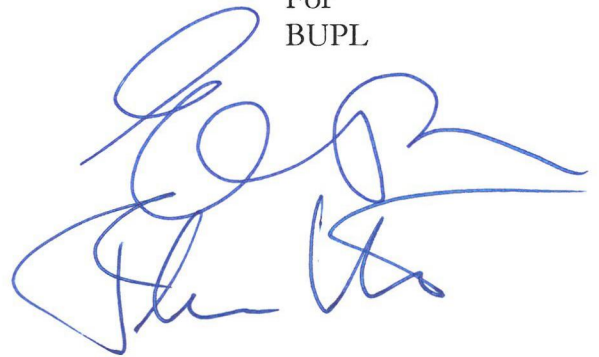
Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdspapirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Forliget indgår sammen med det forlig, der er indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, i det samlede mæglingsforslag, der måtte blive fremsat af forligsmanden, jf. køreplansaftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

For  
KL



For  
BUPL



### § XX

#### *Stk. 1*

Med virkning fra 1. april 2025 kan ansatte med 15 års anciennitet vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15 %.

#### *Stk. 2*

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

#### *Stk. 3*

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

#### *Stk. 4*

Allerede ansatte giver skriftlig besked senest 1. januar 2025.

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

#### **Bemærkning:**

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.



## Ny stillingskategori – Pædagogfaglig specialist

For at understøtte pædagogers udviklingsmuligheder og karriereveje i praksis er parterne enige om at oprette en ny stillingskategori inden for Overenskomsten for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. Stillingen benævnes pædagogfaglig specialist.

Det er parternes intention, at stillingen kan medvirke til at rekruttere og fastholde kompetente pædagoger i faget og sikre pædagogernes fortsatte tilknytning til de kommunale daginstitutioner, fritidstilbud og skoler.

Stillinger som pædagogfaglig specialist oprettes i kommunerne efter ledelsens beslutning. Indhold, kompetencer og ansvar i disse stillinger fastlægges med afsæt i de konkrete behov.

Ledelsen træffer beslutning om stillingsbetegnelsen, så betegnelsen passer med den lokale organisering og de opgaver mv. er forudsættes varetaget i stillingen.

For at en stilling kan betragtes som pædagogfaglig specialist skal den adskille sig væsentligt fra basisstillingen i overenskomsten dog under hensyn til, at det pædagogiske arbejde med børn og unge i institutionen fortsat indgår som hovedfunktion i stillingen. Det er derfor en forudsætning, at den pædagogiske specialist skal varetage særlige opgaver/særlige funktioner og/eller løfte et særligt ansvar i hele eller den overvejende del af stillingen. Der kan fx være tale om:

- Stillinger og opgaver som særlig faglig vidensperson på egen arbejdsplads/institution eller uden for egen arbejdsplads/institution
- Stilling med særlige udviklings- og læringsfunktioner ift. faglige miljøer eller kompetencer på tværs af institutioner
- Stilling med ansvar for udvikling af et særligt fagligt felt/område/indsats

Fælles for alle stillinger er, at de er uden ledelsesansvar.

Stillingen som pædagogfaglig specialist forudsætter særlige kompetencer som fx:

- Relevant efter- og/eller videreuddannelse
- Relevant erfaring/særlig faglig viden indenfor eller udenfor faget
- Tidligere varetagelse af specialistfunktioner

### Særligt om den pædagogfaglige specialist:

For pædagoger, der ansættes som pædagogfaglig specialist, bygges lønnen op med udgangspunkt i den nye grundløn, som er:

Stilling	Grundløn pr. 1. april 2025	Grundløn pr. 1. januar 2026
Pædagogfaglig specialist	Trin 35 + 11.159 (31/3 2000-niveau)	Trin 35 + 17.000 (31/3 2000-niveau)

Pædagogen er omfattet af bestemmelserne om funktions- og kvalifikationsløn jf. § 7 og § 8 dog undtaget bestemmelserne i § 8, stk. 2.

Ansatte i en pædagogisk specialist-stilling er omfattet af aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (60.11)

Hvorvidt en pædagog skal ansættes efter denne bestemmelse som pædagogfaglig specialist, kan ikke gøres til genstand for en fagretlige behandling eller videreføres i tvisteløsningssystemet.

Såfremt allerede ansatte pædagoger med særlige funktioner og særlige kompetencer skal omfattes af bestemmelserne om pædagogfaglig specialist stilling, forudsætter dette en forudgående forhandling med den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation. Allerede ansatte pædagoger, der omfattes af disse bestemmelser, bevarer som minimum deres hidtidige samlede løn.

### § 2. Arbejdstid og normperiode

#### *Stk. 1*

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede udgør i gennemsnit 37 timer pr. uge i normperioden.

Arbejdstiden opgøres ved udgangen af normperioden, som er 6 måneder.

#### *Stk. 2*

Den højeste arbejdstid beregnes som 37 timer pr. uge eller som 7,4 time pr. arbejdsdag i normperioden.

#### *Stk. 3*

Der kan lokalt mellem kommunen og vedkommende organisation indgås aftale om

- En anden længde af normperioden end 6 måneder dog maksimalt en normperiode på et år (årsnorm)
- regler om, at mødevirksomhed, indkøb og oprydning mv. fastsættes med en ugentlig gennemsnitsvarighed eller eventuelt som et fast årligt timetal.

Aftalen kan omfatte én eller flere institutioner eller dele heraf og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

Aftalen gælder i mindst et år fra den aftalte ikrafttrædelsesdato og kan skriftligt af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til udløbet af den aftalte gyldighedsperiode.

#### **Bemærkning:**

Der er blandt andet mulighed for at etablere timebank, jf. rammeaftalen om decentral arbejdstid.

### § 3. Beregning af arbejdstiden i normperioden

#### *Stk. 1*

Ferie og søgnehellidage indgår i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 time pr. arbejdsdag for fuldtidsbeskæftigede. Sygedage og ekstraordinær tjenestefrihed indgår i arbejdstidsopgørelsen med den planlagte arbejdstid. Er arbejdstiden ikke planlagt, indgår dagen for fuldtidsbeskæftigede med 7,4 timer.

#### **Bemærkning:**

For deltidsansatte indgår ferie og søgnehellidage med en forholdsmæssig del, beregnet i forhold til beskæftigelsesgraden.

Arbejdstidsnormen (den højeste arbejdstid) for fuldtidsbeskæftigede, der til- eller fratræder i løbet af normperioden, beregnes som 7,4 timer pr. kalenderdag i normperioden ekskl. lørdage og søndage.

#### *Stk. 2*

Afspadsering, som gives på grund af overarbejde eller erstatning for mistede fridage, medregnes som arbejdstid.

*Stk. 3*

Tjeneste på mistede fridage, der senere erstattes med kontant betaling, medregnes ikke i arbejdstidsopgørelsen, ligesom den højeste arbejdstid, der er beregnet for perioden, ikke ændres.

*Stk. 4*

Ekstratjeneste, som varsles med mindre end 24 timer, og som ikke ligger i direkte tilknytning til den planlagte arbejdstid, indgår i arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer.

*Stk. 5*

Hvis varigheden ikke er kontrollabel for en mindre del af tjenesten, vil der kunne fastsættes en daglig gennemsnitsvarighed for denne tjeneste.

## **§ 5. Arbejdstilrettelæggelse og ændring i tjenesteplan**

*Stk. 1*

Ved tilrettelæggelse af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker. Den daglige arbejdstid tilrettelægges med mindst 3 timer.

*Stk. 2*

For ansatte på dagtilbuds- og klubområdet skal arbejdstiden være kendt mindst 4 uger frem.

### **Bemærkning:**

Ansatte omfattet af protokollat 1 og 2 er ikke omfattet af stk. 2.

*Stk. 3*

Personalet har adgang til at gøre sig bekendt med forslag til og ændringer i tjenesteplanen gennem deres tillidsrepræsentanter.

*Stk. 4*

Orientering om ændringer i tjenesteplanen, herunder afspadsring, skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

*Stk. 5*

Hvis tjenesten omlægges, og varslet ikke overholdes, godtgøres med et ikke pensionsgivende tillæg på 50 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time for de omlagte timer.

*Stk. 6*

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normale tjenestetimer.

## **§ 6. Delt tjeneste og pauser**

*Stk. 1*

Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end 2 dele.

Delt tjeneste er tjeneste, der er adskilt af et ophold i tjenesten på 30 minutter eller mere, og hvor den ansatte ikke står til rådighed og dermed kan forlade arbejdsstedet.

**Bemærkning:**

Pauser jf. stk. 3 er ikke delt tjeneste.

*Stk. 2*

Når den daglige tjeneste er delt i 2 dele, betales der et ikke pensionsgivende tillæg pr. dag på 50 kr. (31/3 2000-niveau).

*Stk. 3*

Pauser af mindre end 30 minutters varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

**§ 11. Deltidsansattes merarbejde***Stk. 1*

Merarbejde er de timer en deltidsansat arbejder mere i normperioden end anført i ansættelsesbrevet.

*Stk. 2*

Deltidsansatte pædagogers merarbejde erstattes med frihed eller afregnes med normal timebetaling.

*Stk. 3*

Deltidsansatte pædagogmedhjælperes/pædagogiske assistenters merarbejde honoreres med normal timeløn (1/1924 af den pågældendes løn, omregnet til årsløn ved fuldtidsbeskæftigelse), medmindre andet aftales mellem leder og medarbejder.

*Stk. 4*

Deltidsansattes arbejdstimer ud over det timetal, der gælder for en fuldtidsansat i normperioden, er overarbejde.

*Stk. 4*

En deltidsansat kan ved udgangen af hvert kvartal anmode om at modtage en opgørelse af sin arbejdstid de seneste 3 måneder. Såfremt der er præsteret mere end 25 timers arbejde udover den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i kvartalet (jf. § 2, stk. 1), kan disse timer udover 25 timer i kvartalet godtgøres iht. § 11, stk. 2 og 3.

**Bemærkning**

Timer udover pågældendes aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i kvartalet, som ikke er godtgjort iht. stk. 4, opgøres ved normperiodens udgang, jf. stk. 1.

## Højere individuel arbejdstid

### § X. Højere individuel arbejdstid (Forsøgsordning indtil 31. marts 2026)

#### *Stk. 1*

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

#### **Bemærkning**

Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid. Ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse.

Opmærksomheden henledes på tjenestestedets pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte, jf. Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal (4.85).

Tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation orienteres om indgåede aftaler.

#### *Stk. 2*

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

#### *Stk. 3*

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

#### *Stk. 4*

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

#### *Stk. 5*

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

#### *Stk. 6*

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

#### **Bemærkning:**

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal (04.85).

### **Den Kommunale Kompetencefond, særlig pulje til praksisnær kompetenceudvikling**

Parterne er enige om, at der under Den Kommunale Kompetencefond afsættes en særlig pulje.

Puljen er målrettet uddannelses- og kompetenceforløb inden for udvikling af pædagogiske kompetencer, der understøtter børns leg, udvikling, trivsel og deltagelse i børnefællesskaber herunder udvikling af musiske og kreative kompetencer.

Med puljen er parterne enige om at give tilskud til lærings- og kompetenceforløb, som ikke nødvendigvis er ETCS-givende, og som understøtter, at flere pædagoger får styrkede praksisnære kompetencer i det pædagogiske arbejde.

De praksisnære lærings- og kompetenceforløb kan være tilrettelagt i andre og nye formater, end det der ellers gives tilskud til, eksempelvis aktionslæring.

Parterne er enige om at formidle de nye muligheder i kompetencefonden, og at man i fællesskab løbende er i dialog om udvikling af positivlisten.

Puljen følger gældende regler i 'Aftale om Den Kommunale Kompetencefond'.

Den særlige pulje løber i overenskomstperioden frem til 31. marts 2026. Puljen evalueres forud for afslutningen af OK24.

Puljen finansieres af midler fra Den Kommunale Kompetencefond. Der forhåndsreserveres til formålet 10 mio. kr. fra BUPL's pulje i Den Kommunale Kompetencefond.

## Puljeopgørelse og puljeanvendelse

### Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	417,358

### Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedring jf. pkt. 2	260,790
Tillæg til dagtilbud jf. pkt. 1.4	78,669
Forhøjelse af grundlønstillæg jf. pkt. 1.1.2	29,419
Lønforbedringer for mellemledere og stedfortrædere jf. pkt. 1.3	6,098
Forhøjelse af lønsatser for pædagogstuderende jf. pkt. 5	14,537
Tidligere graviditetsorlov til pædagogstuderende jf. pkt. 5.2	0,024
Forhøjelse af tillæg i 60.11 jf. pkt. 6.3	7,667
Klubmedarbejdere på koloni jf. pkt. 6.4	0,154
Til Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne	20,000
<b>Midler anvendt i alt:</b>	<b>417,358</b>