

**FORHÅNDSAFTALE INDGÅET MELLEM
PMF FYN OG NYBORG KOMMUNE**

**VEDRØRENDE LOKAL LØNDANNELSE
FOR PÆDAGOGMEDHJÆLPERE OG PÆDAGOGISKE ASSISTENTER
PÅ DAGTILBUDSOMRÅDET PR. 1. JANUAR 2019**

Forhåndsaftalen gælder fra 1. januar 2019

Forhåndsaftalen omfatter pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter på daginstitutionsområdet. Aftalen omfatter desuden medarbejdere ansat i fleksjob efter den nye ordning efter 1. januar 2013.

GENERELT

Denne forhåndsftale er et supplement til overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Alle tillæg er angivet som årlige beløb i 31/3 2000 niveau.

Alle tillæg udbetales i forhold til beskæftigelsesgraden, med mindre andet er anført.

Hvis der sker ændring/forbedring i de centrale aftaler og overenskomster bortfalder forhåndsftalen på de konkrete punkter fra samme dato. Umiddelbart herefter optages forhandling mellem parterne om lønmidlernes anvendelse.

Nyansættelser:

Nyansatte indplaceres med baggrund i forhåndsftalen og forhandles med og godkendes af organisationen eller den lokale tillidsrepræsentant med forhandlingskompetence – pt. fællestillidsrepræsentanten for Nyborg Kommune.

Den lønmæssige indplacering afklares så vidt muligt med TR / FTR inden tiltrædelsen. Såfremt lønindplacering for en nyansat ikke kan finde sted før tiltrædelsen, udbetales en aconto løn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende. Herudover håndteres der efter Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område.

Nyborg Kommune har den holdning, at ved indgåelse af aftaler om individuelle funktions- og kvalifikationstillæg til pædagogmedhjælpere tages konkret stilling til og beskrives, hvorvidt enkelte tillæg anses for indeholdt i grundlønnen for pædagogiske assistenter, således at sådanne tillæg ikke bevares ved medarbejderens indplacering i det selvstændige lønforløb for pædagogiske assistenter.

PMF Fyn har den politik, at der ikke bør aftales modregning udover det, der er præciseret under de enkelte tillæg i forhåndsftalen.

Der er enighed om, at modregning i forbindelse med forhandling af individuel løn udover hvad der er præciseret under de enkelte tillæg i forhåndsaftalen kun kan ske efter aftale mellem parterne.

Forud for årlige lønforhandlinger udveksles forslag senest 14 dage forinden medmindre andet aftales.

Opsigelse af funktionsløn og kvalifikationsløn.

1. Såfremt funktionen er tillagt for en periode, bortfalder lønnen ved periodens ophør uden varsel.
2. Funktioner omfattet af forhåndsaftalen kan ikke bortfalde, uden at det forinden er forhandlet med organisationen
3. Hvis medarbejder selv opsiges funktionen, bortfalder lønnen herfor.
4. Individuelt forhandlet funktionsløn i en ikke tidsbegrænset periode, opsiges med personligt opsigelsesvarsel.
5. Kvalifikationsløn skal forhandles med organisationen. Dog bevarer ansatte hidtidig kvalifikationsløn, både ved ansøgt og uansøgt overgang til anden stilling inden for samme kommune og i samme type stilling.

Ændring, ophør, opsigelse med videre af denne aftale:

Aftalen løber, hvor ikke andet er nævnt fra den 1. januar 2019 og kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel.

Aftalen kan ændres uden varsel ved enighed parterne imellem.

GRUNDLØN – PÆDAGOGMEDHJÆLPERE OG PÆDAGOGISKE ASSISTENTER

Grundlønnen følger overenskomsten.

VIKARER

TIMELØNNEDE VIKARER

Vikarer indplaceres på lige fod med øvrige pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter med baggrund i overenskomst og forhåndsaf tale.

Der fremsendes **ikke** konkrete løn aftaleskemaer for timelønnede.

PMF Fyn modtager 4 gange årligt (1. marts, 1. juni, 1. september og 1. december) en liste over timelønnede medarbejdere, der har været aktive i de forløbne 3 måneder. Af listen fremgår arbejdsplads, navn og lønsammensætning på de timelønnede medarbejdere.

Aftalen omfatter både pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

FUNKTIONSLØN

Generelt Nyborgtillæg:

Beskrivelse af generelt tilgang til opgaveløsning på dagtilbudsområdet i Nyborg Kommune

Dagtilbudsområdet i Danmark har de seneste år været præget af en betydelig fokus på øget kvalitet, og en drejning fra pasningsgaranti til kvalitetsgaranti. Øget kvalitet skal i højere grad sikre at formålet i Dagtilbudsloven om at børn i dagtilbud skal have et fysisk, psykisk og æstetisk børnemiljø, som fremmer deres trivsel, sundhed, udvikling og læring.

I formålet med dagtilbudsloven beskrives dagtilbuddets opgaver bl.a. i forhold til forebyggelse af negativ social arv og eksklusion og sammenhæng og kontinuitet mellem tilbud.

Indførelse af de 6 læreplanstemaer i 2004 har haft stor betydning for fokus på og udvikling af området, og har medført at dagtilbud i dag betragtes som et betydeligt lærested. De seneste års evaluering og kvalitetsudviklingsarbejde på området har medført indførelse af en ny styrket pædagogisk læreplan. Forskningen viser at understøttelse af børns læring 0-6 år er afgørende for deres livsvilkår resten af livet, og forskningen viser at dagtilbud af høj kvalitet i meget høj grad er med til at understøtte denne læring. En af de mest afgørende faktorer for høj kvalitet i dagtilbud er personales tilgang og kompetencer.

I Nyborg Kommune er rammerne for arbejdet bl.a. givet ved en Dagtilbudspolitik og en Børne- ungepolitik. I kvalitetsmodellen for dagtilbud er det besluttet, at alle dagtilbud indgår i et forpligtende samarbejde (opdelt i Nord og Syd), som bl.a. betyder et tæt samarbejde om udvikling og deltagelse i netværksgrupper. Der etableres netværksgrupper med henblik på videndeling og erfaringsudveksling, gæstebud og fælles kompetenceudvikling. Endvidere er det besluttet at arbejde for at skabe mere inkluderende fællesskaber for børn, og metoden Signs of Safety bruges til handleplaner og tiltag for det enkelte barn.

Med henblik på at sikre en tidlig og forebyggende indsats for de børn og familier der oplever særlige udfordringer, indgår dagtilbuddene i Nyborg Kommune i et tæt tværfagligt samarbejde med forskellige faggrupper, og andre områder, bl.a. sundheds- skole- og socialområdet. Nyborgmodellen – Børns Trivsel – Fælles Ansvar er indført som en fælles referenceramme.

På denne baggrund er der en forventning til pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ansat i Nyborg Kommune om at ovenstående opgaver løses som en del af kerneopgaven og der ydes derfor et generelt Nyborgtillæg.

Generelt Nyborgtillæg:

Månedslønnede pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter der har optjent 1 års anciennitet* indenfor den seneste to års periode på dagtilbudsområdet eller skole- og SFO området i Nyborg Kommune ydes et tillæg på 3.000 kr. årligt.

Parterne er enige om, at det er hensigten, at Nyborgtillæggets størrelse kan øges efterhånden som der frigives midler til dette.

Ovenstående forhåndsaftale om Nyborgtillæg omfatter ikke timelønnede pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Der henvises til Bilag 1 for overgangsbestemmelser.

* I beregning af anciennitet indgår ansættelser på månedsløn og ansættelser på timeløn forudsat at medarbejderen har været beskæftiget 1 sammenhængende måned med en fastlagt arbejdsplan for måneden. Ansættelse på timeløn med under 1 måneds beskæftigelse og ansættelse som tilkaldsvikar indgår ikke i beregning af anciennitet.

Aftalen omfatter både pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Praktikvejledning

Praktikvejledning af pædagogisk assistent elever varetages som udgangspunkt af en pædagogisk assistent. Hvis der ikke er ansat en pædagogisk assistent i institutionen, eller såfremt andre helt særlige forhold taler for det ud fra en konkret vurdering, varetages opgaven af en pædagog.

For varetagelse af uddannelses-, vejlednings- og supervisionsopgaver i forhold til praktikanter, elever, studerende m.fl. af minimum 1 måneds varighed ydes et pensionsgivende tillæg på 7.700 kr. årligt så længe funktionen varetages.

Parterne er enige om, at alle praktikvejledere, så vidt muligt, har gennemført vejlederuddannelsen (10 dages AMU-kursus) inden funktionen varetages.

Tillægget reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Aftalen omfatter pædagogiske assistenter.

Forældrebestyrelse

Til medarbejdere der er valgt som personalerepræsentant i institutions-, forældre- eller bestyrelser ydes et tillæg på 3.200 kr. årligt.

Tillægget ydes så længe medarbejderen varetager funktionen.

Tillægget ydes uanset beskæftigelsesgraden.

Aftalen omfatter både pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Varetagelse af særligt ansvar eller opgaver ved pædagogens fravær

Nyborg Kommune og PMF Fyn har den grundholdning, at alle medarbejdernes kompetencer skal i spil i den daglige opgavevaretagelse. Dette understreges yderligere i tilkendegivelserne i Den styrkede pædagogiske læreplan. Det kan betyde, at pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i dagligdagen udfylder særlige opgaver eller påtager sig et særligt ansvar baseret på enten personlige eller faglige kompetencer. Det forventes, at der ved individuelle lønaftaler indgås aftaler om funktionsløn til de pågældende medarbejdere.

- **Varetagelse af pædagogens arbejdsopgaver i størstedelen af arbejdstiden:**
Der kan være situationer, hvor en pædagogmedhjælper eller en pædagogisk assistent pålægges opgaver og ansvar i et omfang der har karakter, af at medarbejderen skal varetage størstedelen af pædagogens opgaver og således udfylde størstedelen af arbejdstiden med disse opgaver. Det drejer sig om perioder, hvor en pædagog er fraværende minimum 1 måned grundet eksempelvis pædagogens sygdom, orlov, barsel eller ved stillingsledighed. I disse tilfælde udmøntes et tillæg på henholdsvis 5 løntrin til den pædagogmedhjælper eller 3 løntrin til den pædagogiske assistent, der er pålagt dette særlige ansvar eller ekstra opgaver i den periode, hvor medarbejderen udfører opgaverne.
- **Varetagelse af pædagogens opgaver i en del af arbejdstiden:**
Ved en kollegas sygdom, orlov, barsel eller ved stillingsledighed forventes det, at alle medarbejdere i fællesskab sikrer, at dagligdagen i institutionen påvirkes mindst muligt. I tilfælde, hvor en pædagog har fravær af minimum 1 måneds varighed kan der være situationer, hvor en eller flere pædagogmedhjælpere pålægges særligt ansvar eller ekstra opgaver ud over det forventelige, betinget af pædagogens fravær.

Såfremt pædagogmedhjælperen pålægges enkeltstående opgaver med særligt ansvar eller ekstra opgaver ud over det forventelige i en væsentlig del af arbejdstiden og opgaverne er betinget af pædagogens fravær udmøntes et tillæg på 6.000 kr. årligt. Tillægget udbetales for hele perioden, hvor funktionen varetages. Dette tillæg kan ikke udmøntes til en pædagogisk assistent.

Fælles for begge ovenstående tillæg udmøntet i forbindelse med varetagelse af særligt ansvar eller opgaver ved pædagogens fravær:

Efter dialog med TR eller FTR vurderer leder om det særlige ansvar eller de ekstra opgaver er ud over det forventelige. Det er ligeledes leder, der vurderer, hvilken eller hvilke medarbejdere der har de rette kompetencer til at løse opgaven. Lederen skal i det enkelte tilfælde vurdere og sikre at det relevante tillæg udbetales.

Tillæggene kan deles mellem flere pædagogmedhjælpere, hvis opgaverne fordeles mellem flere. Der kan maksimalt udmøntes et tillæg pr. fraværende pædagog.

Aftalen omfatter pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Funktionsløn i øvrigt:

Nogle pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter varetager funktioner, som indebærer en vis arbejdsmæssig tyngde, og som vedkommende er kvalificeret til på baggrund af personlige eller faglige interesser og kompetencer. Ofte kræver varetagelsen af denne form for funktioner desuden en stor fleksibilitet i forhold til at kunne afbryde eller tilsidesætte eget planlagt arbejde, som så må løses på et andet tidspunkt, eller øget tidsforbrug ud over normal arbejdstid. Funktioner af denne karakter fordrer desuden ofte overblik og koordineringsevner.

Det forventes, at der ved individuelle lønaftaler indgås aftaler om funktionsløn til de pågældende medarbejdere, der varetager særligt omfattende funktioner, og at disse honoreres med 1-3 løntrin.

Der henvises til vejledende kriterier i Bilag A til Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Der henvises i øvrigt til Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogiske område.

KVALIFIKATIONSLØN

Uddannelse

Nyborg Kommune har den intention at løfte det faglige niveau for både pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter gennem videreuddannelse.

Konkret betyder det, at pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i højere grad bliver "klædt på" til at indgå i det tværfaglige samarbejde.

Parterne er enige om at videreuddannelse skal påbegyndes indenfor de første 3 år efter ansættelsen. Ved fastansættelse af en pædagogmedhjælper uden AMU grundkursus tilbydes dette ved førstkommande lejlighed eller senest ved den årlige MUS-samtale.

Pædagogmedhjælpere:

- For AMU-grundkursus *Pædagogmedhjælper i daginstitutioner* (15 dage) ydes 1 løntrin.
- For relevante overbygningskurser af samlet 10 dages varighed ydes 1 løntrin.

Det er en forudsætning, at grundkurset *Pædagogmedhjælper i daginstitutioner* er gennemført før pædagogmedhjælperen kan påbegynde og blive aflønnet for overbygnings-

kurser. Det er den enkelte leder, der vurderer, hvilke kurser der er relevante. Der kan max. gives tillæg for 2 overbygningskurser.

I helt særlige situationer kan der dispenseres for den aftalte rækkefølge på kurserne og overbygningskurset kan påbegyndes og aflønnes inden gennemført grundkursus. Det kan eksempelvis være situationer, hvor der ikke udbydes grundkurser eller hvor pædagogmedhjælperen af personlige årsager har brug for en ændret rækkefølge af kurserne.

Nyansættelser:

Ved nyansættelse skal der tages en konkret og individuel vurdering af de overbygningskurser, der er gennemført for mere end 8 år siden. Her vurderes relevans i forhold til institutionens behov, om kurset kan være forældet i forhold til ny viden samt om medhjælperen har benyttet sin viden fra kurset inden for de seneste 8 år. Herefter tages vurdering af, om kurserne kan honoreres jf. ovenstående.

Vejlederuddannelsen er ikke omfattet af denne bestemmelse og kan derfor ikke danne grundlag for at opnå fast løn.

Øvrige kurser/efteruddannelse:

Pædagogmedhjælperen kan desuden tilbydes relevant efteruddannelse. Der tænkes specifikt på uddannelsen til pædagogisk assistent, men øvrige uddannelser kan også aftales.

Der udløses 1 løntrin for gennemførelse af arbejdsrelevante kurser, der tilsammen minimum varer 5 uger. Der vil være en individuel forhandling i den enkelte sag.

Ved overgang fra pædagogmedhjælper til pædagogisk assistent efter 1. januar 2019

Ved overgang fra pædagogmedhjælper til pædagogisk assistent efter 1. januar 2019 betragtes hidtidig kvalifikationsløn for AMU grundkursus og 10 dages overbygningskurser (2 løntrin i alt) som indeholdt i den højere grundløn som pædagogisk assistent.

Grundlønnen til pædagogiske assistenter defineres ud fra overenskomstens bestemmelser.

Pædagogiske assistenter – diplomuddannelse/akademiuddannelse

Pædagogiske assistenters mulighed for diplomuddannelse eller akademiuddannelse, f.eks. uddannelser der har et specifikt pædagogisk indhold, understøttes og tilgodeses af ledelsen – dog under hensynstagen til institutionens drift.

- Når 1. obligatoriske modul eller valgfrit modul aftalt med nærmeste leder er bestået, ydes et pensionsgivende engangsbeløb på 3.000 kr. (nutidskroner).

Tillægget reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

- Der ydes yderligere et pensionsgivende engangsbeløb på kr. 3.000 kr. (nutidskroner), når 3. modul er bestået. (Såvel en fuld diplomuddannelse som en fuld akademiuddannelse består af 6 moduler). De beståede moduler kan være obligatoriske moduler eller moduler aftalt med nærmeste leder.

Tillægget reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

- En fuld diplomuddannelse/akademiuddannelse (ansat som pædagogisk assistent efter 1. januar 2019) udløser 2 løntrin.

Pædagogiske assistenter - ansat inden 1. januar 2019 – diplomuddannelse/akademiuddannelse

Pædagogiske assistenter, der er ansat inden 1. januar 2019 og allerede har videreført kvalifikationsløn for AMU grundkursus og overbygningskurser (2 løntrin i alt) ved indplacering på den højere grundløn som pædagogisk assistent (personlig ordning), vil efter at have bestået de obligatoriske moduler på diplomuddannelse/akademiuddannelse eller fuld diplomuddannelse/akademiuddannelse blive honoreret således:

- Når 1. obligatoriske modul eller valgfrit modul aftalt med nærmeste leder er bestået, ydes et pensionsgivende engangsbeløb på 3.000 kr. (nutidskroner).

Tillægget reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

- Når 3. obligatoriske modul eller valgfrit modul aftalt med nærmeste leder er bestået, ydes et pensionsgivende engangsbeløb på 3.000 kr. (nutidskroner).

Tillægget reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

- En fuld diplomuddannelse/akademiuddannelse (ansat som pædagogisk assistent inden 1. januar 2019) udløser 1 løntrin.

Øvrig kvalifikationsløn:

Medarbejderens udvikling og trivsel drøftes ved den årlige medarbejderudviklingssamtale. Her afstemmes gensidige forventninger.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn, herunder overenskomstaffalt løn.

Der kan forhandles 1-3 løntrin for relevante kompetencer, kvalifikationer, erfaringer eller færdigheder, som relaterer til institutionens profil og opgaveløsning, såfremt kompetencerne anvendes i institutionen.

Medarbejdernes kompetencer kan bl.a. være opnået via anden erhvervsuddannelse, anden erhvervserfaring eller fritidsbeskæftigelse.

Nedenstående kvalifikationer kan indgå ved konkret lønftale:

- Faglige kompetencer inden for faget
- Faglige kompetencer uden for faget
- Særlig selvstændighed
- Personlige kvalifikationer

Parterne henstiller til, at lederne er opmærksomme på denne bestemmelse og at det fremgår af dokumentation for lønforhandlingen, at lønnen er tildelt jf. forhåndsaftalen.

Øvrig kvalifikationsløn jf. denne bestemmelse kan maksimalt udgøre samlet 5 løntrin pr. medarbejder. Yderligere kvalifikationsløn kan forhandles ved de individuelle forhandlinger.

Aftalen omfatter både pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Erfaring

Erfaring indenfor dagtilbudsområdet f.eks. dagpleje indregnes på lige fod med erfaring som pædagogmedhjælper / pædagogisk assistent.

Efter 6 års erfaring inden for dagtilbudsområdet	1 løntrin
Efter 9 års erfaring inden for dagtilbudsområdet	1 løntrin

Aftalen omfatter pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

TILLIDSREPRÆSENTANTER/ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Funktionstillæg til tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant

Der henvises til Aftale om vilkår for medarbejderrepræsentanter mellem Nyborg Kommune og PMF Fyn af 10. november 2014.

For Nyborg Kommune

Den: 20.05.2019



Torben Birk Rosbach

For PMF FYN

Den: 21/05 2019



Annette Friis Christensen

Bilag 1 til Forhåndsaftale indgået mellem PMF Fyn og Nyborg Kommune dato

Overgangsbestemmelse:

De medarbejdere som pr. 1. januar 2019 er honoreret med funktionsløn for følgende:

- Vikar
- Indskolingsprojekt
- Skov- og udegrupper
- Funktionsansvarlig
- Arbejde på to stuer
- Barnsbestemt handicaptillæg
- Deltagelse i særlige arbejdsgrupper
- Arbejdsgrupper
- Sprogscreening

og som samlet har en højere lønandel end ved omdefinering til "Nyborgtillæg" får differencen udbetalt som kvalifikationstillæg med betegnelsen "Midlertidig personlig løn". Indplacering sker efter en konkret individuel vurdering ud fra den samlede forhåndsaf- tale. Dette indebærer, at denne lønandel efterfølgende med en omdefinering kan indgå til (med)finansiering af nye lønaftaler. Konkret er aftalt, at en øgning af beløbet til Ny- borgtillægget vil blive modregnet i tillægget "Midlertidig personlig løn", såfremt dette ikke allerede er omdefinert.

Parterne har aftalt, at ingen fastansatte medarbejdere må opleve en lønnedgang på baggrund af aftalen.

Parterne har aftalt, at de 4 allerede ansatte pædagogmedhjælpere, der opstartede ud- dannelse til pædagogisk assistent i august 2018, indplaceres efter den tidligere aftale i forhold til uddannelse (AMU-kurser), når de genoptager deres arbejde i september 2019.

Parterne har aftalt, at de 2 medarbejdere der i dag har funktionen "sprogscreening" be- varer et tillæg for deres uddannelse ved overgangen til den nye aftale.