

Tid: Den 26. februar 2021, kl. 17.00

Sted: KL

Emne: 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.

FORHANDLINGS PROTOKOL

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 15. februar 2021.

1. LØN

Medmindre andet fremgår nedenfor, er alle tillæg anført som årlige pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau. Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2022, med mindre andet fremgår.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

1.1 GRUNDLØNSTILLÆG

Det nuværende grundlønstillæg for pædagoger og støttepædagoger hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen, jf. § 6, stk. 2, hæves fra løntrin 26 + 1.170 kr. til løntrin 26 + 2600 kr.

Garantiløntrin for pædagoger og støttepædagoger, jf. overenskomstens § 8, stk. 2, nr. 1, hæves tilsvarende fra løntrin 30 + 1.170 kr. til løntrin 30 + 2.600 kr.

Garantiløntrin for pædagoger og støttepædagoger, jf. overenskomstens § 8, stk. 2, nr. 2, hæves tilsvarende fra løntrin 35 + 1.170 kr. til løntrin 35 + 2.600 kr.

Lønnen for afdelingsledere og souschefer (fremover mellemledere) hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen, jf. § 6, stk. 2, hæves fra løntrin 30 + 1.170 kr. til løntrin 30 + 2.600 kr.

Lønnen for stedfortrædere (lukket gruppe) hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen, jf. § 6, stk. 2, hæves fra løntrin 29 + 1.170 kr. til løntrin 29 + 2.600 kr.

Udgift: 88,939 mio. kr.

1.2 PÆDAGOGSTUDERENDE

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes lønsatserne for pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. overenskomstens § 26, stk. 1, med 3.360 årligt (31/3 2000-niveau).

Udgift: 12,679 mio. kr.

1.3 TILLÆG FOR AFTENARBEJDE (KLUBTILLÆG)

Med virkning fra 1. april 2022 udvides timeintervallerne for aftenarbejde til pædagoger således, at der ydes 27.900 kr. for 500 timer eller mere. Bestemmelsen vil herefter se ud som følger:

Timeinterval	Pædagoger	Pædagogmedhjælpere m/u PGU Pædagogiske assistenter
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 til 499 timer	22.400 kr.	22.066,00 kr.
500 timer eller mere	27.900 kr.	---

Udgift: 1,767 mio. kr.

2. PENSION

Pensionsbidraget, jf. § 12, stk. 1, forhøjes pr. 1. april 2022 med 0,05 % fra 14,37 % til 14,42 %

Udgift: 8,013 mio. kr.

3. SKOLEPÆDAGOGERS ARBEJDSSTID

Parterne er enige om at justere i arbejdstidsreglernes protokollat 1 for skolepædagoger inklusiv planlægningsbilaget.

Parterne tilsigter med justeringerne at tydeliggøre pædagogernes mulighed for gennem MED og TR at få indflydelse på arbejdsopgaver og planlægning i skoleåret på skoleniveau.

Følgende indsættes som bemærkning til § 2, stk. 2, i protokollat 1:

”Det anbefales, at tillidsrepræsentanten inddrages forud for det kommende skoleår med henblik på en overordnet drøftelse af planlægning og arbejdstilrettelæggelse for skolepædagoger. Inspiration til planlægning og arbejdstilrettelæggelse for skolepædagoger samt inspiration til samarbejdet i MED-systemet fremgår af bilag til Protokollat 1.”

Det justerede planlægningsbilag fremgår af bilag E.

4. MELLEMLEDERE

Parterne er enige om at ændre § 5 om oprettelse af mellemliderstillinger, jf. bilag F.

Bestemmelsen i § 5 benævnes fremadrettet ’Stillinger som mellemledere’, idet parterne er enige om at overlade det til det lokale niveau at fastlægge benævnelsen af den enkelte mellemliderstilling under hensyn til organisering i det relevante område. Med den nye og bredere formulering af muligheden for at oprette mellemliderstillinger har parterne således ønsket i højere grad at kunne dække forskellige lokale organiseringer af ledelsesområdet på både daginstitutions-, SFO-, og klubområdet.

Den nye formulering af § 5 om mellemledere omfatter fortsat kun de daglige ledelsesopgaver, hvis indhold ikke naturligt placerer dem under lederoverenskomsten. Det betyder også, at mellemliderstillinger, jævnfør indholdet i stillingen, ikke træder i stedet for egentlige lederstillinger.

De aftalte ændringer vedrørende mellemliderstillinger ændrer ikke på de respektive dækningsområder mellem pædagog- og lederoverenskomsten og giver ikke i sig selv anledning til, at der lokalt ændres på stillingsstrukturen.

Både KL og BUPL er optaget af at sikre rekrutteringsgrundlag til fremtidige lederstillinger inden for det pædagogiske område. Parterne har gennemført et AUA-projekt herom i den forgangne overenskomstperiode. I forlængelse af dette er nu indskrevet i bemærkningerne til § 5, at mellemliderstillinger og pædagogstillinger med afgrænsede ledelsesopgaver kan anvendes som øvebane med henblik på at oparbejde erfaring og afprøve sig selv i rollen som leder.

5. STØTTEPÆDAGOGER

Parterne er enige om i redigeringsfasen at drøfte indholdet i bestemmelsen i § 2, stk. 1, D og bemærkningens 1.-3. afsnit med henblik på i relevant omfang evt. at tilrette bestemmelsen.

6. LØNUDBETALING TIL TIMELØNNEDE

Med virkning fra 1. april 2022 udbetales lønnen til timelønnede månedsvi bagud, og stk. 5-7 i § 21 erstattes derfor af følgende nye stk. 5:

”Udbetaling til timelønnede sker månedsvi bagud”

7. UDVIKLINGSPROJEKTER (AUA § 6)

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling – samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om at iværksætte følgende udviklingsprojekter i overenskomstperioden:

- Pædagogfaglig ledelse i dagtilbud, jf. bilag A
- Pædagogers kompetenceudvikling, jf. bilag B
- Fritids- og klubtilbud, jf. bilag C
- Faglig udvikling – veje til karriere, fastholdelse og rekruttering, jf. bilag D

8. GENNEMSNITSLØNGARANTI

BUPL er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 112211.

Der indgår 111,398 mio. kr. i gennemsnitsløngarantien, jf. **bilag G**.

9. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2022.

Samlet udgift udgør 111,398 mio. kr. svarende til 0,5 % af lønsummen samt 15,606 mio. kr. fra puljen til særlige formål, som aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 15. februar.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af **bilag H**.

10. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 0,5 %.

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 2021 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.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomst og aftale sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomster og aftaler.

For
KL
Louise Koldby Dalager

Ida Chidekel

For
BUPL
Elisa Rimpler

Flemming Vinther

Pædagogfaglig ledelse i dagtilbud

Baggrund

Kvalitet i de pædagogiske miljøer i dagtilbud er afgørende for at give alle børn et godt børneliv med stærke fællesskaber, nysgerrighed og tiltro til sig selv og andre og for, hvordan de klarer sig videre i livet. At lykkes med denne opgave fordrer ressourcer og kompetencer. Normeringen har naturligvis en betydning for kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer. Men kvalitet handler også i høj grad om rammer for ledelse og ledelseskompetencer, som bl.a. erhverves gennem uddannelse, sparring og udviklingsmuligheder.

Pædagogfaglig ledelse skal understøtte planlægning, udvikling og evaluering af den pædagogiske praksis med afsæt i den pædagogiske læreplan. Pædagogfaglig ledelse er ledelse af kerneopgaven og det pædagogiske personales arbejde med den pædagogiske praksis i et fagligt fællesskab.

Væksthus for Ledelse har i 2020 afsluttet et større projekt om faglig ledelse på tværs af velfærdsområderne, der identificerer generiske træk ved faglig ledelse.

Ledelseskommisionen (2017) beskæftigede sig ligeledes med faglig ledelse. Her blev lederes lederidentitet holdt op imod den faglige identitet på tværs af velfærdsområderne. Faglig ledelse praktiseres i spændingsfeltet mellem lederens faglige identitet og lederidentiteten.

Formål

Pædagogfaglig ledelse på dagtilbudsområdet skal fremme gode pædagogiske miljøer for alle børn, tæt forældresamarbejde, faglig retning, sparring og fagligt udfordrende dialoger med personale samt faglig oversættelse af strategiske og politiske beslutninger.

For at pædagogfaglige ledere kan lykkes med at prioritere og praktisere faglig ledelse stiller det således krav til ledelseskompetencer, understøttende strukturer samt gensidig forståelse af organiseringen af ledelsesopgaven.

Projektet vil bestå af to faser. I den første fase er det projekts formål at afdække, hvad der karakteriserer pædagogfaglig ledelse på dagtilbudsområdet, jvf. generiske træk ved faglig ledelse identificeret i Væksthus for Ledelse, samt hvilke kompetencer, organisering og rammer, der fremmer prioritering og praktisering af faglig ledelse hos de pædagogfaglige ledere. I første fase vil det således også blive afdækket, hvorvidt elementer i kommunal styringspraksis og organisering af ledelsesopgaver hæmmer eller fremmer udøvelsen af faglig ledelse.

I projektets anden fase er det formålet at udvikle og afprøve initiativer, der fremmer prioritering og praktisering af pædagogfaglig ledelse. Fokus er blandt andet på, hvilken forskel det gør, at lederen har pædagogfaglig baggrund, fx ift. at give faglig sparring og udfordre personalet. Fokus er også på, om strukturelle tiltag kan styrke lederens prioritering og praktisering af pædagogfaglig ledelse.

Succeskriterier

Projektets succeskriterier er:

- At afdække viden om, hvad der karakteriserer pædagogfaglig ledelse på dagtilbudsområdet
- At afdække betydningen af faglige og strukturelle faktorer, der fremmer pædagogfaglig ledelse

- At indsamle og formidle viden og erfaring fra chefer, ledere og pædagogisk personale om betydningen af pædagogfaglig ledelse, samt viden om, hvad der skal til for at lykkes med at prioritere og praktisere pædagogfaglig ledelse i dagtilbud
- At udvikle og afprøve organisatoriske og faglige initiativer, der kan fremme mulighederne for prioritering og praktisering af den pædagogfaglige ledelsesopgave

Budget

Der afsættes 1,5 mio. kr. til projektet. Projektet finansieres via AUA midler. KL og BUPL / Lederforening i BUPL er parter i projektet.

Pædagogers kompetenceudvikling

Baggrund

Det pædagogiske arbejde på såvel dagtilbuds-, skole-, fritids- og specialområdet stiller høje krav til pædagogisk faglighed og håndtering af komplekse opgaver. Dels i det børne- og forældreventede arbejde og dels ift. tværprofessionelt samarbejde og myndighedsopgaver. Lovgivning og krav ændrer sig, ligesom der hele tiden sker en udvikling i ny pædagogisk viden og metoder. Der er derfor behov for løbende kompetenceudvikling af pædagoger, ligesom løbende kompetenceudvikling er et vigtigt element i at motivere og fastholde pædagoger i faget. Der er sket fald i pædagogers formelle efter- og videreuddannelse. På tre år er andelen af pædagoger, der deltog i formel efter- og videreuddannelse faldet fra 27-33% i 2015 til 17% i 2018. Anden undersøgelse viser samtidig, at mange blandt det pædagogiske personale og dagtilbudslederne deltager i andre former for kompetenceudvikling (Danmarks Evalueringsinstitut). Det ser altså ud til, at tilgangen til kompetenceudvikling har ændret sig. Dette billede bekræftes af, at der i samme periode har været et fald i brugen af Den Kommunale Kompetencefond, som fortrinsvist giver tilskud til formel, kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Parterne er derfor enige om, at der er brug for at undersøge, hvordan en strategisk tilgang til kompetenceudvikling med brugen af forskellige kompetenceudviklingstilbud, herunder også formel efter- og videreuddannelse af pædagoger kan styrke pædagogerne i udviklingen af det pædagogiske arbejde samt motivere og fastholde pædagoger i faget.

Formål

Formålet med projektet er at understøtte kommunerne i at arbejde strategisk med pædagogers kompetenceudvikling, herunder også formel efter- og videreuddannelse, som tager udgangspunkt i det pædagogiske udviklingsbehov og pædagogernes motivation samt fører til brug af de ønskede nye kompetencer.

Heri kan indgå at understøtte, at kommuner og pædagogiske arbejdspladser (dagtilbud, skoler, fritidsinstitutioner og institutioner på specialområdet) anvender individuelle udviklingsplaner, jf. protokollat 6, som en del af det strategiske arbejde med kompetenceudvikling.

Der udarbejdes i forbindelse med dette arbejde et inspirationsmateriale om strategisk kompetenceudvikling af pædagoger, som kan bruges i et fælles fremstød for prioritering af kommunernes arbejdet med strategisk kompetenceudvikling, herunder formel efter- og videreuddannelse for pædagoger.

Succeskriterier

Projektets succeskriterier er at:

- Understøtte kommunerne i at arbejde med strategisk kompetenceudvikling af pædagoger ved at afprøve metoder til strategiske kompetenceudvikling i 4-5 kommuner. I afprøvningen indgår brug af udviklingsplaner og fokus på hvilke typer af kompetenceudviklingsaktiviteter, der anvendes til hvilket formål, herunder også i forhold til brugen af formel efter- og videreuddannelse
- Udarbejde inspirationsmateriale
- Gennemføre fælles fremstød for at arbejde strategisk med kompetenceudvikling, herunder med formel efter- og videreuddannelse.

Budget

Der afsættes 1 mio. kr. til projektet. Projektet finansieres via AUA-midler. KL og BUPL er parter i projektet.

OK21 - Forlig BUPL med maskinskrevne underskrifter

Baggrund

Danmark har en tradition for stærke fritidsinstitutioner. Fritidsinstitutionerne tilbyder børn og unge forpligtigende fællesskaber og aktiviteter på tværs af alderstrin, der kan styrke alle børn og unges personlige- og sociale udvikling. Fritidsinstitutioner er dermed en forebyggende faktor i forhold til sociale problemer og mistrivsel og kan styrke børn og unges demokratiske dannelse.

SFO- og klubområdet har været præget af store forandringer de senere år. Samtidig har der været organisatoriske ændringer på skole- og fritidsområdet i mange kommuner med bl.a. skolesammenlægninger og fritidshjem og fritidsklubber, der er overgået til at være SFO-tilbud under skolen.

Det skaber behov for fokus på, hvad kvalitet i SFO- og klubtilbud vil sige i dag og hvordan kvaliteten forsat skabes og udvikles. Samtidig kalder det på inspiration til, hvordan forvaltninger, ledelse og medarbejdere kan arbejde med at udvikle og beskrive kerneopgaven for SFO- og klubtilbud og arbejde med at styrke kvaliteten på området med afsæt i børn og unges behov og interesser. Kvaliteten på området skal ses i sammenhæng med en høj faglighed og udvikling af en evalueringskultur.

Formål

Formålet med projektet er understøtte kommunerne, ledere og pædagogerne i fritids- og klubtilbud i at arbejde med at beskrive, udvikle og kvaliteten i en lokal kontekst. Ligeledes har projektet til formål at afdække, hvordan den faglige ledelse kan understøtte udviklingen af den pædagogiske praksis.

Projektet skal bidrage til at støtte kommunernes og fritidsinstitutionernes arbejde med det kvalitets- og evalueringsarbejde, som bidrager til at skabe gode rammer for børn og unges trivsel og udvikling.

Projektet skal derudover bidrage til at højne forståelsen af betydningen af det fritidspædagogiske arbejde. Projekter undersøger samtidig, hvordan rammerne kan bidrage til at understøtte kvaliteten af det pædagogiske fritidstilbud.

Erfaringerne skal omsættes til inspirations- og dialogmateriale, som alle landets kommuner og SFO- og klubtilbud kan bruge i sit arbejde med at beskrive kerneopgaven og definere, hvordan man vil arbejde med at styrke kvaliteten. Parterne har ligeledes til hensigt at formidle viden og erfaring fra projektet på fælles afslutningskonference.

Succeskriterier

- Projektet vil indsamle og formidle viden og erfaring fra de pædagogfaglige ledere og pædagogerne i skoler, fritidsinstitutioner og klubber om, hvordan der kan arbejdes strategisk med at styrke kvaliteten i SFO- og klubtilbud via bl.a. evalueringskultur
- Projektet bidrager til at give billeder og inspiration til fritidstilbud kvalitet i fritidstilbud
- Projektet vil indsamle viden og erfaring fra pædagoger og pædagogfaglige ledere om, hvordan faglig ledelse tæt på det pædagogiske personale kan understøtte deres arbejde med udvikling af kvalitet i fritidstilbud
- At der udvikles inspirations- og dialogmateriale til kommuner og SFO- og klubtilbud

- At viden og materialer formidles til kommunerne bl.a. gennem fælles afslutningskonference.

Budget

Der afsættes 0,75 mio. kr. til projektet om kvalitet i fritids- og klubtilbud. Projektet finansieres via AUA midler. KL og BUPL er parter i projektet.

Faglig udvikling – veje til karriere, fastholdelse og rekruttering

Baggrund

På det pædagogiske arbejdsmarked er karrieremulighederne formelt set ofte at gå fra at være pædagog til leder. Det stigende børnetal og realisering af minimumsnormeringer øger behovet for at kunne rekruttere og fastholde dygtige og ambitiøse pædagoger i faget.

Der er derfor et øget behov for at skabe andre og flere udviklingsmuligheder og karriereveje igennem hele det pædagogiske arbejdsliv. Samtidig er der behov for styrket fokus på, hvordan udvikling af faglig specialisering og -funktion, fx gennem kompetenceudvikling og/eller arbejdet med faglige udviklingsopgaver kan fremme fastholdelse og rekruttering af pædagoger på dagtilbud, skole- og fritidsområdet

En strategisk og helhedsorienteret tilgang til pædagogers faglige udviklings- og karrieremuligheder er således et vigtigt element i den fortsatte høje kvalitet i det pædagogiske arbejde, der er helt afgørende for børn og unges trivsel, udvikling, læring og dannelse.

Formål

Formålet med projektet er at belyse, hvordan fokus på specialiseringsmuligheder og faglige udviklingsopgaver, der højner kvaliteten i det pædagogiske arbejde og en styrket evalueringskultur, kan bruges strategisk i et fastholdelses- og rekrutteringsperspektiv og samtidig skabe nye karriereveje for pædagoger. Ligeledes er det et formål at belyse, hvordan faglig kompetenceudvikling kan fremme karriereveje for pædagoger.

Projektet vil blandt andet undersøge:

- Hvilke faktorer, der har betydning for fastholdelse og rekruttering af pædagoger på forskellige tidspunkter i deres karriere
- Hvilke fremmere og hvilke barrierer, der kan identificeres for faglig udvikling, der har betydning for rekruttering og fastholdelse af pædagoger i løbet af hele den pædagogiske karriere
- Identificere eventuelle strukturelle eller organisatoriske forhold, der har indflydelse på pædagogernes karriereveje samt rekruttering og fastholdelse i faget
- Hvordan pædagogers forskellige faglige kompetencer bringes strategisk i spil som et element i at skabe gode udviklingsmuligheder og karriereveje samt styrke den faglige udvikling og stærke faglige miljøer på arbejdspladsen.

Projektet har fokus på både dagtilbudsområdet, skole- og fritidsområdet. Projektet kan pege frem mod en drøftelse af stillingsbetegnelser.

Succeskriterier

Projektets succeskriterier er:

- At afdække betydningen af opgaver og funktioner med fokus på faglige udviklingsopgaver i et fastholdelses- og rekrutteringsperspektiv
- At indsamle viden og erfaringer med eksisterende gode praksisser ift. at arbejde med pædagogernes karriereveje og faglig udvikling i kommuner og institutioner, samt skabe viden om barrierer.
- At kvalificere en evt. udvikling af opgaver, roller og funktioner, der fremmer pædagogernes muligheder for at arbejde med pædagogfaglige udviklingsopgaver
- At formidle den indsamlede viden og erfaringer til pædagoger, ledere og kommunerne.

Budget

Der afsættes 0,75 mio. kr. til projektet om fastholdelse og rekruttering. Projektet finansieres via AUA midler. KL og BUPL er parter i projektet.

Bilag til Protokollat 1 Planlægning og arbejdstilrettelæggelse for skolepædagoger

Bilaget er til inspiration for planlægning og arbejdstilrettelæggelse på skolerne i en proces, der har til formål at skabe overblik og synlighed, og som bygger på dialog og gensidig tillid.

Generelt

Målet med arbejdstidsreglerne for skolepædagoger er at skabe gode rammer for folkeskolens udvikling og understøtte folkeskolen, herunder skolefritidsordningen, som en attraktiv arbejdsplads for pædagoger.

Krav og ressourcer skal ses i en sammenhæng. Det pædagogiske arbejde i skolefritidsordningen og skolen indebærer en bred vifte af opgaver, herunder opgaver, som forudsætter planlægning, udvikling og evaluering samt samarbejde med lærere og øvrige kolleger.

Ledelsen meddeler pædagogen, hvilke opgaver pædagogen forventes at løse. Hvis der sker ændringer i arbejdsopgaverne, drøfter ledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med pædagogen, fx om pædagogen skal have mulighed for at løse opgaverne på et andet tidspunkt. Tilrettelæggelsen af arbejdstid bør ses i større sammenhæng, da arbejdstid også har betydning i forhold til opgaveløsningen, organiseringen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere personale mv.

Planlægning og arbejdstilrettelæggelse

Planlægningen og arbejdstilrettelæggelsen på den enkelte skole bygger på gældende lovgivning og på de kommunale skolepolitiske beslutninger, som danner rammen for den enkeltes skoles arbejde med mål og handleplaner.

Reglerne om medindflydelse og medbestemmelse sætter den overordnede ramme om det formaliserede samarbejde mellem skoleledelsen og medarbejderne i folkeskolen. Ifølge MED-reglerne er der gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

I drøftelserne i MED kan bl.a. indgå følgende temaer:

- Målsætninger og prioriteringer for det kommende skoleår
- Budgettets konsekvenser for bl.a. arbejds- og personaleforhold i det kommende skoleår.
- Arbejdsopgaver, herunder opgaver i skolefritidsordningen og opgaver i tilknytning til skolens undervisnings-/ specialundervisningsvirksomhed, evt. varetagelse af særlige funktioner, samarbejde med eksterne parter mv.
- Samarbejde inden for og mellem faggrupper, herunder mødevirksomhed og planlægning, udvikling og evaluering mv.
- Hvordan arbejdet kan tilrettelægges, så de forskellige personalegrupper får mulighed for tværfagligt samarbejde, fx ved sammenhængende blokke til den langsigtede planlægning og evaluering.
- Tilrettelæggelse af opgaver, der ikke forudsætter tilstedeværelse på skolen eller ikke er fastlagt i tjenesteplanen.
- Deltagelse i kompetenceudvikling, herunder i forhold til Folketingets beslutning om kompetenceløft af pædagoger jf. ”Pejlemærkerne for kompetenceudvikling i folkeskolen”.

§ 5. Bestemmelser om stillinger som mellemlider

Stk. 1

Der kan ved daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber oprettes stillinger som mellemlider. Der henvises i øvrigt til stk. 2 nedenfor.

Bemærkning:

Stillinger som mellemlider kan efter ledelsens beslutning betegnes, så de passer med den lokale organisering og ledelsesfunktionerne i stillingen. Det kan fx være betegnelser som *faglig teamleder* eller *assisterende fritidsleder*, men de eksisterende betegnelser som *souschef* og *afdelingsleder* kan ligeledes fortsat anvendes.

Funktionen som stedfortræder udgør fremadrettet ikke en selvstændig stillingstype, men vil være en funktion, der kan indgå som en integreret del af stillingen som mellemlider. For mellemlidere, der varetager funktionen som stedfortræder, er funktionen honoreret via grundlønnen.

Det forudsættes, at de ledelsesopgaver, der er tillagt til stillingen som mellemlider, ikke har et sådant indhold og omfang, at stillingen naturligt vil være omfattet af Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).

Ansatte i eksisterende stillinger som souschef, afdelingsleder eller stedfortræder fortsætter uændret i deres nuværende stilling.

Stk. 2

De i stk. 1 nævnte stillinger som mellemlider er stillinger med reference til en leder efter Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).

I skolefritidsordninger og klubber iht. ungdomsskoleloven kan der dog oprettes stillinger som mellemlider med reference til en anden leder, fx skolelederen. Dette kan alene ske, hvor bestemmelsen i første afsnit ikke kan opfyldes.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at den nye bestemmelse i stk. 2, 2. afsnit ikke i sig selv giver anledning til, at der lokalt ændres på stillingsstrukturen.

Stk. 3

Pædagoger i daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber kan som del af deres stilling varetage afgrænsede ledelsesopgaver. Varetagelse af sådanne opgaver honoreres iht. § 7, stk. 2, punkt 2.

Bemærkning:

Det forudsættes, at de nævnte ledelsesopgaver ikke har et sådant omfang, at de pågældende medarbejdere naturligt vil være omfattet af § 5, stk. 1, eller af Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01).

Mellemliderstillinger iht. stk. 1 samt stillinger med afgrænsede ledelsesopgaver iht. stk. 3 kan tillige anvendes som øvebane, med henblik på at oparbejde erfaring og afprøve sig selv i rollen som leder.

Gennemsnitsløngaranti

GSN-gruppe	Overenskomstgruppe	I alt / kr. i hele tusinder	Centrale lønmidler
112211	076	111,398	

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	95,792
Fra puljen til særlige formål (jf. FF-forliget)	15,606
Midler til anvendelse i alt:	111,398

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedring (0,05 %)	8,013
Lønforbedring, grundlønstillægget hæves fra 1170 kr. til 2600 kr.	88,939
Forbedring af aftentillæg	1,767
Pædagogstuderende, lønforbedring på 3360 kr.	12,679
Midler anvendt i alt:	111,398