

FREDENSBORG KOMMUNE

Løn og Personale

FORHÅNDSAFTALE

for ledende pædagogisk uddannet personale i Fredensborg Kommune

Forhåndsftale om funktionsløn og kvalifikationsløn pr. 2. april 2009

MELLEM BUPL NORDSJÆLLAND OG FREDENSBORG KOMMUNE

§ 1. Aftalens område

Aftalen gælder for ledende pædagogisk uddannet personale, der er ansat i henhold til overenskomst mellem Kommunernes Landsforening og BUPL. Aftalen er også gældende for de reglementsansatte i Kommunen. Aftalen er **ikke** automatisk gældende for ansatte ved selvejende daginstitutioner, hvormed Kommunen har indgået drifts-overenskomst.

§ 2. Grundløn/Basisløn

Grundlønnen for nedennævnte personale er centralt fastansat som følger:

Områdeledere	51+3.200 kr. årligt
Ledere	42+3.200 kr. årligt og 47+3.200 kr. årligt
Daglige ledere	42+3.200 kr. årligt

Ledere af institutioner med op til 85 enheder indplaceres på trin 42.

Ledere af institutioner med over 85 enheder indplaceres på trin 47.

§ 3. Funktionsløn

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som personalet varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet, herunder arbejdstilrettelæggelsen.

Stk. 2

Parterne er enige om, at der til hver enkelt lederstilling fastsættes en **basisløn** bestående af **grundlønnen** og en **funktionsløn** knyttet til den konkrete stilling uafhængigt af hvilken person, der bestrider jobbet. Ud over den i basislønnen fastsatte funktionsløn kan der ydes yderligere funktionsløn i henhold til stk. 3.

Basisløn:

Basislønnen indeholder nedenstående generelle og specifikke krav til ledere i daginstitutionerne i Fredensborg Kommune:

Generelle krav:

- Efter sædvanlig introduktion forudsættes varetagelse af de generelle funktioner, som er lagt til stillingen på kvalificeret vis.
- Udvikle et godt arbejdsmiljø for medarbejderne i forhold til kommunens værdigrundlag.
- Sikre, at arbejdsopgaverne løses og gennemføres på en kvalificeret måde, hvor kvalitetsudvikling og kvalitetsstyring er vigtige ledelsesværktøjer, idet det sikres, at opgaverne løses med det forsvarlige mindste omkostningsniveau.
- Sikre fleksibilitet og helhed i opgaveløsningen og bidrage til en forståelse af, at Fredensborg Kommune er én arbejdsplads.
- Sikre tværfaglig og tværsektoriel afstemning af opgaver inden for sit ansvarsområde.
- Deltage aktivt i lederfora med henblik på at drøfte og udvikle ledelseserfaring, personalepolitiske redskaber og udvikling af kommunens daginstitutionsområde.

Specifikke krav:

- Indgå i den daglige ledelse, herunder såvel økonomisk som personaleledelsesmæssigt ansvar. Dette inden for gældende rammer (lovgivning, overenskomster/aftaler og politiske beslutninger).
- Arbejde inden for det ledelsesmæssige koncept, herunder deltage i udarbejdelsen af virksomhedsplaner og job- og personprofiler, gennemføre pålagte MUS-samtaler, samt anvende givent koncept for målstyring.
- Udføre opgaver for Børn og Kulturdirektøren og daginstitutionschefen, der har sit udspring i de overordnede virksomhedsplaner for direktørgruppe eller afdeling.

Stk. 3

Yderligere funktionsløn

- Som udgangspunkt skal den/de funktioner, som ønskes særligt honoreret, være funktioner, der lægges betydelig vægt på i opgavevaretagelsen. Samtidig skal det være funktioner, der ligger ud over basisløndefinitionen.

§ 4. Kvalifikationsløn

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer erhvervet før og under ansættelsen.

Stk. 2

Det er på forhånd aftalt, at der til ledere og daglige ledere gives kvalifikationslønstillæg for følgende uddannelser, såfremt uddannelsen har betydning for vedkommendes nuværende funktion/opgave i kommunen:

- Bestået MPA 12.500 kr.
- Videregående uddannelse (f.eks. Ph.d eller diplom) 8.000 kr.
- Længerevarende uddannelsr på DFH, DKH ell. lign. 8.000 kr.
- Uddannelsesforløb på samme niveau, som oven for nævnt

Det forudsættes at områdeledere har en af ovennævnte uddannelser ved ansættelsen i stillingen. Aflønning af områdeledere er indeholdt i basislønnen.

§ 5. Tillægsstørrelser

Alle tillæg i henhold til nærværende aftale er angivet i 31.03.00-niveau. Alle tillæg ydes i forhold til beskæftigelsesgraden, med mindre andet er aftalt. Tillæggene er pensionsgivende, med mindre andet aftales.

§ 6. Forhold ved besættelse af stillinger

Stk. 1.

Lønfastsættelsen sker i henhold til overenskomsten og nærværende aftale så vidt muligt i forbindelse med ansættelsen.

Stk. 2.

Såfremt lønindplaceringen for en nyansat ikke kan finde sted før tiltræden, udbetales en acontoløn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende.

Lønforholdet vil herefter blive forhandlet med BUPL inden 3 måneder efter ansættelsen.

§ 7. Opsigelse og ophør af aftaler

Stk. 1.

Funktionsløn, der ydes for en tidsbegrænset periode, bortfalder uden yderligere varsel, når tidsbegrænsningen ophører.

Funktionsløn bortfalder i øvrigt uden yderligere varsel, når funktionen ophører. Hvis funktionen har været udført i mere end 1 år, bortfalder funktionslønnen med et varsel på 3 måneder.

I forbindelse med ydelse af funktionsløn præciseres nærværende bestemmelse om ophør i brev til den ansatte. Lederen af institutionen vurderer efter samtale med den ansatte, når en funktion ophører og giver Løn- og Personale meddelelse herom. Hvis der centralt aftales funktions- og/eller kvalifikationsløn, der allerede efter denne aftale gives betaling for, modregnes der i den decentralt aftalte løn.

Stk. 2.

Denne aftale træder i kraft pr. 2. april 2009.

Stk. 3.

Aftalen kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til bortfald. I tilfælde af opsigelse af aftalen videreføres tildelt funktions- og kvalifikationsløn til allerede ansatte, dog på de i aftalen indeholdte vilkår, indtil anden aftale indgås mellem parterne.

Kokkedal, den 31. marts 2010



For BUPL Nordsjælland

BUPL

Nordsjælland

Østergade 4 A, 3400 Hillerød



For Fredensborg Kommune