

Forhåndsftale



HØRSHOLM KOMMUNE

Forhåndsftale mellem Hørsholm Kommune og BUPL for pædagoger ved kommunale og selvejende daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.

Parterne er enige om, at denne aftale gælder fra 1. februar 2012 og
erstatte tidligere forhåndsftale af 22. januar 2010.

Dato: 31-01-2012

Side 1/7

11/13582

1. Aftalens område

Aftalen gælder for

- pædagoger
- støttepædagoger
- pædagogiske vejledere
- stedfortrædere
- souschefer
- afdelingsledere

Kontaktperson

Kristine Ansted Schmidt

Personalekonsulent

Direkte tlf. 48 49 14 72

og som er ansat ved Hørsholm Kommune eller selvejende instituti-
oner, hvormed kommunen har driftsoverenskomst, og omfattet af
overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsord-
ninger, klubber mv., eller som er omfattet af Reglementet af 1976
for personale ansat ved kommunale og selvejende daginstitutioner.

2. Grundløn

Grundlønnen dækker de funktioner, man er i stand til at varetage,
når man er nyuddannet eventuelt nyansat.

Stillingsbetegnelse	Løntrin
Ikke pædagoguddannet	17
Pædagoger	26
Støttepædagoger	26
Pædagogiske vejledere	26
Stedfortrædere	29
Souschefer	30
Afdelingsledere	30

3. Funktionsløn

- a. Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger.
- b. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn. Se vejledende kriteriet for funktionsløn i overenskomsten bilag B.

HØRSHOLM KOMMUNE

Dato: 31-01-2012

Side 2/7

c. Decentralt aftalt funktionsløn:

Funktion	Løn	Bemærkninger
1. Ledelsesopgaver varetaget af souschefer, stedfortrædere eller afdelingsledere	Mindst 3 løntrin i forhold til den aflønning vedkommende havde som pædagog inden ansættelsen som souschef, stedfortræder eller afdelingsleder	Løntrinnene fastsættes efter individuel forhandling
2. Pædagogiske vejledere	+ 13 løntrin	
3. Støttepædagoger samt souschefer, afd.ledere og stedfortrædere, der er støttepædagoger	Kr. 12.900	
4. Souschefer, afd.ledere, stedfortrædere og pædagoger i handicapinst.	kr. 12.900	

5. Souschefer, stedfortrædere, afdelingsledere og pædagoger i institutioner med afdelinger, der udelukkende modtager handicappede børn	kr. 12.900	Tillægget ydes kun til det i afdelingen beskæftigede personale
6. Når der er bevilget en støttepædagog til et barn	kr. 3.800 pr. barn til deling blandt det pædagogisk uddannede personale, der har med barnet at gøre	Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden
7. Når et barn er diagnosticeret af en lægefaglig myndighed og det udløser en handleplan, som indebærer en særlig pædagogisk indsats.	Kr. 5.600 pr. barn til deling blandt det pædagogisk uddannede personale, der har med barnet at gøre. Børfalder, hvis der kommer en støttepædagog, jf. pkt. 6.	
8. Til det pædagogisk uddannede personale i Børnegården Alsvej, der ikke er beskæftiget i institutionens specialgruppe	Kr. 3.800	Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden
9. Praktikansvarlig og uddannelsesvejleder i forbindelse med praktikanter, herunder PAU elever.	kr. 2.500 for igangsætning af forløbet og opgavevaretagelsen i pågældende måned. Herefter kr. 400 pr. hele måned, som udbetales på én gang, når praktikperioden afsluttes.	Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden
10. Afdelingsledere, stedfortrædere og skolepædagoger, der varetager min. 3 lektioner i indskolingen i enten børnehave-,	kr. 5.500	Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden

Dato: 31-01-2012

Side 3/7

1. eller 2. klasse		
11. Afdelingsledere, stedfortrædere og skolepædagoger, der varetager vidtgående specialpædagogisk bistand til småbørn. (jf. folkeskolelovens § 20, stk. 2, eller bistand til småbørn med sprog- og talevanskeligheder, jf. UMs bek. 537 af 16.7.90)	kr. 16.700	Ansatte, der oppebærer tillæg som støttepædagog ydes alene forskellen mellem punkt 3 og 9.
12. Ansvarlig for sprogvurdering i institutionen	Kr. 3.100	
13. Ansvarlig for at køre bussen og for at kørslen er sikkerhedsmæssigt forsvarlig for børnene	+ 1 løntrin	Løntrinnet udbetales til de personer, der har fået defineret opgaven som en fast eller tilbagevendende del af arbejdet

Dato: 31-01-2012

Side 4/7

d. Ophør

Der udbetales kun funktionsløn så længe, den ansatte udfører den pågældende funktion. Hvis en funktionsløn skal bortfalde, sker det som hovedregel med den ansattes overenskomstsmæssige varsel, med mindre andet aftales. Det gælder dog ikke, hvis det et andet sted i denne forhåndsftale fremgår, at funktionen bortfalder uden yderligere varsel straks med funktionens ophør.

4. Kvalifikationsløn

a. Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den decentrale lønfastsættelse. Se vejledende kriterier for kvalifikationsløn i overenskomsten bilag B.

b. Centralt fastsat kvalifikationsløn

Overenskomstens parter har centralt fastsat følgende kvalifikationslønde:

HØRSHOLM KOMMUNE

Kvalifikation	Løn	Bemærkninger
pædagoger og støttepædagoger, som efter 6 års samlet beskæftigelse indenfor faget, som ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået aflønning på løntrin 30, indplaceres på	løntrin 30	
Pædagoger og støttepædagoger, som efter 10 års samlet beskæftigelse indenfor faget, som ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået aflønning på løntrin 35, indplaceres på	løntrin 35	
Ikke pædagoguddannet, som efter 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået aflønning på løntrin 19, indplaceres på	løntrin 19	

Dato: 31-01-2012

Side 5/7

c. Decentralt aftalt kvalifikationsløn

Kvalifikation	Løn	Bemærkninger
	Enten yderligere antal løntrin trin eller årligt tillæg i 31.03.00-niveau	
Ikke pædagoguddannet, der udelukkende aflønnes med grundlønstrin 17	+ 1 løntrin	Tillægget bortfalder, hvis vedkommende får funktions- eller kvalifikationsløn

Pædagoger, der udelukkende aflønnes med grundlønstrin 26	+ 1 løntrin	Tillægget bortfalder, hvis vedkommende får funktions- eller kvalifikationsløn
Pr. afsluttet modul på den pædagogiske diplomuddannelse	kr. 2.000	Tillægget kan maksimum udgøre 12.000 kr. i årligt grundbeløb 31.03.2000 - niveau. Tillægget udbetales fra den 1. i måneden efter, at modulet er afsluttet.

Dato: 31-01-2012

Side 6/7

Ved lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres. Der skal tages udgangspunkt i speciel viden/erfaring, der er relevant for arbejdsstedets opgaver, beskrevet i mål, handleplaner og årsplaner. Fastlægge ved konkret forhandling.

d. Ophør af kvalifikationsløn

Hvis der er et ønske om, at en kvalifikationsløn skal bortfalde, kan det kun ske ved aftale mellem parterne.

5. Størrelsen af de aftalte årlige tillæg

Eventuelle tillæg reduceres i forhold til den ansattes beskæftigelsesgrad med mindre andet fremgår af kommentarer til de enkelte løndele i forhåndsaftalen.

6. Modregning

Ingen af de tillæg, der er nævnt i forhåndsaftalen, kan modregnes i garantilønnen i punkt 4b.

7. Pension

Alle aftalte tillæg er pensionsgivende i henhold til overenskomsten. Til tjenstemands- og reglementsansatte oprettes evt. en supplerende pensionsordning i henhold til reglerne aftalt mellem KL og KTO om supplerende pension til tjenstemænd og ansatte med ret til tjenstemandspension.

8. Timelønnede

Parterne har aftalt, at der *ikke* udarbejdes en individuel lønaftale for vikarer på timeløn, der kun skal ydes grundløn.

9. Nyansatte

Nyansatte indplaceres efter denne aftale.

Lønnen fastsættes i størst muligt omfang allerede ved ansættelsessamtalen, og det tilstræbes, at lønnen for nyansatte er forhandlet mellem parterne inden tiltrædelsen.

Grundløn og i videst muligt omfang funktionsløn og kvalifikationsløn skal fremgå af ansættelsesbrevet. Hvis lønnen for en nyansat ikke kan fastlægges ved ansættelsessamtalen benytter kommunen en af følgende muligheder for udbetaling af acontoløn:

- a. Grundløn + centralt aftalte løndele.
- b. Den hidtidige stillingsindehavers grundløn + evt. funktionsløn (forudsat at der er tale om uændret stillingsindhold)
- c. Den hidtidige stillingsindehavers grundløn + evt. funktionsløn (forudsat at der er tale om uændret stillingsindhold) + evt. centralt fastsat kvalifikationsløn
- d. Kommunens løntilbud til den pågældende. I så fald forudsættes det at være højere end lønnen nævnt under pkt. a, b og c.


10. Ophør

Parterne er enige om at genforhandle aftalen senest 3 måneder efter anmodning fra den anden part.

Aftalen kan af hver af parterne opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en måneds udgang, dog tidligst til den 31. marts 2013.

Indtil en ny aftale er indgået, bevarer allerede ansatte deres funktions- og kvalifikationsløn som en personlig ordning. Når en ny aftale er indgået, reguleres lønnen med tilbagevirkende kraft fra ikrafttrædelsen af den nye aftale.

For BUPL 31/1-12



For Hørsholm Kommune

