

# Forhåndsftale mellem Holstebro Kommune og BUPL Midtvestjylland for fællesledere, viceledere m.fl. i daginstitutioner.

Gældende fra 1. januar 2023

---

## Område

### Generelle bestemmelser

### Funktionsløn

### Kvalifikationsløn

### Resultatløn

### Opsigelse, genforhandling og ophør af tillæg

## Område

Lønftalen udfylder overenskomst for pædagogisk uddannede ledere, indgået mellem KL på den ene side og BUPL, SL og FOA på den anden side fra 1. april 2015.

Aftalen gælder for fællesledere, ledere og viceledere ansat ved Holstebro kommune ved kommunale daginstitutioner – landsbyordninger er ikke omfattet.

Parterne er enige om at følgende elementer supplerer den centrale overenskomst.

Nærværende lønftale erstatter alle hidtidige forhåndsftaler på forvaltningsniveau for ovenstående.

## Generelle bestemmelser

Tillæg aftales i 31-3-2000 niveau. Beløb udbetales med 1/12 pr. måned, medmindre andet aftales under den enkelte F- eller K-løn.

Alle tillæg er pensionsgivende og reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden medmindre andet aftales.

## Grundløn

Grundløn	
49	Fællesledere og ledere med over 12 mio. kr. i lønbudget*)
48	Fællesledere og ledere op til og med 12 mio. kr. i lønbudget*)
45	Viceledere

\*) Beløbene (budgettallene) fremskrives med fremskrivningsprocenten hvert år den 1. januar (ovenstående er grundbeløb pr. 1. januar 2023).

Grundlønnen dækker de funktioner der forventes varetaget i stillingen og bygger på en vurdering af den tyngde og kompleksitet, der er i den pædagogfaglige ledelse, herunder diplom i ledelse.

Ledere, som grundlønsindplaceres på baggrund af institutionens samlede lønbudget (inst.ledere på grundløn 49 og 48), grundlønsindplaceres på baggrund af Holstebro Kommunes ressource-tildelingsmodel for daginstitutioner. Grundlønsindplaceringen kan efter aftale revideres ved det årlige løneftersyn eller ved væsentlig ændring i stillingsindholdet.

Ved nedgang i institutionens budget og dermed nedgang i lederens grundløn bevares den hidtidige aflønning som en personlig ordning i form af et udligningstillæg med ret til modregning, således at der ikke sker en lønnedgang på baggrund af ændring i lønbudgettet.

# Forhånds aftale mellem Holstebro Kommune og BUPL Midtvestjylland for fællesledere, viceledere m.fl. i daginstitutioner.

Gældende fra 1. januar 2023

## Funktionsløn

Nr.	Emne	31-3-2000
1.	TR <= 10 personer	4.000
	11 – 24 personer	5.500
	25 – 49 personer	6.500
	Over 49 personer	7.000
	Forhandlings- og aftalekompetence	3.000
2.	Flere matrikler – 3 eller flere	20.000
3.	2 matrikler	5.000
4.	Handicapinstitutioner	10.000
5.	Konstituering på 1 eller 2 matrikler (leder fra anden inst.)	40.000
6.	Konstituering på 3 eller flere matrikler (leder fra anden inst.)	60.000

### 1. TR

For varetagelse af TR for ledere udbetales kr. (4.000, 5.500, 6.500 eller 7.000 afhængig af, hvor mange ansatte man repræsenterer).

Overdrages forhandlings- og aftalekompetencen til TR yders yderligere kr. 3.000 oveni.

Antal medarbejdere, der repræsenteres, skal opgøres pr. den 1. januar hvert år, som grundlag for det kommende års udbetalinger  
Tillægget udbetales for den 1. efter måneden man er valgt og falder bort uden varsel ved udgangen af den måned funktionen ikke varetages længere.

### 2. Flere matrikler – 3 eller flere

Til ledere på 3 eller flere matrikler ydes 20.000 kr. i årligt grundbeløb så længe antallet af matrikler er 3 eller derover og bortfalder uden yderligere varsel, hvis antallet kommer under 3 matrikler.

### 3. 2 matrikler

Til ledere på 2 matrikler ydes 5.000 kr. i årligt grundbeløb så længe antallet af matrikler er 2 og bortfalder uden yderligere varsel, hvis antallet kommer under 2 matrikler.

### 4. Handicapinstitutioner

Til ledere af handicapinstitutioner/-afsnit ydes 10.000 kr. i årligt grundbeløb så længe funktionen varetages og bortfalder uden yderligere varsel.

### 5. Ledelse af 2 institutioner (1 – 2 matrikler)

For varetagelse af ledelse af 2 institutioner – hvor den institution lederen bliver konstitueret på, er på 1 – 2 matrikler - ydes 40.000 kr. i årligt grundbeløb så længe funktionen varetages og bortfalder uden yderligere varsel.

### 6. Ledelse af 2 institutioner (3 eller flere matrikler)

For varetagelse af ledelse af 2 institutioner – hvor den institution lederen bliver konstitueret på, er på 3 eller flere matrikler - ydes 60.000 kr. i årligt grundbeløb så længe funktionen varetages og bortfalder uden yderligere varsel.

### Konstituering

Følger de centrale aftaler indgået mellem KL og KTO om midlertidig tjeneste i højere stilling.

Ved konstituering skal funktionslønnen udgøre grundløn + evt. funktionsløn (for de funktioner som den konstituerede skal varetage) + evt. kvalifikationsløn fratrukket medarbejderens egne normale løn.

Vicelederne er forpligtiget til at lade sig konstituere i lederstillingen medmindre chefen for området beslutter noget andet.

Der skal ikke fremsendes lønindplaceringsskema til BUPL.



# Forhånds aftale mellem Holstebro Kommune og BUPL Midtvestjylland for fællesledere, viceledere m.fl. i daginstitutioner.

Gældende fra 1. januar 2023

---

## Kvalifikationsløn

Nr.	Emne	Trin/kr.
1.	Pæd. Diplom	6.000

### 1. Pædagogisk diplomuddannelse.

For gennemført diplomuddannelse ydes kr. 6.000 i årligt grundbeløb. Beløbet udbetales med 1/12 del pr. måned.

## Resultatløn

Parterne er enige om at resultatløn som en altovervejende hovedregel skal aftales på forhånd.

Der kan udbetales Resultatløn efter konkret aftale mellem parterne i aftalen om Resultatløn

- kvantitativ effektivisering
- kvalitativ effektivisering
- målbaserede aftaler
- ikke-planlagte effektiviseringer.

## Udligningstillæg

Ved indgåelse af nærværende forhånds aftale og grundlønnsrevision er der opstået en række udligningstillæg som parterne er enige om at benævne som ”udligningstillæg”, hvilket parterne er enige om betyder, at disse ”udligningstillæg” forlods er anvendt på forhånds aftalen.

Som udgangspunkt foretages der modregning i ”udligningstillæg” ved fremtidige nye aftaler om tillæggelse af løntrin eller tillæg.

## Lønindplacering

Ved nyansættelser samt ændring i funktions- og kvalifikationsløn fremsendes lønindplaceringsskema til BUPL MidtVestjylland til godkendelse.

## Opsigelse, genforhandling og ophør af tillæg

Løn aftale forhandles (”det årlige løneftersyn”) hvert år den 1. april - dog under hensyntagen til procedureaftale. For denne aftale dog senest d. 1. april 2024.

Denne aftale er gældende fra 1. januar 2023. Opsigelse af aftalen kan ske med et varsel på mindst 3 måneder.

Centralt aftalte funktions- og/eller kvalifikationstillæg, der gives for det samme som de i herværende aftale aftalte lokale tillæg modregnes i disse.

Parterne er i givet fald enige om, såfremt forhånds aftalen opsiges, snarest herefter at genoptage forhandlinger om indgåelse af en ny aftale til erstatning for den hidtidige aftale. I perioden indtil ny aftale indgås, gælder den nuværende forhånds aftale indtil en af parterne har taget initiativ til fase 3 forhandling.

Funktions- og kvalifikationsbestemte løntrin kan bortfalde jf. ”Fælles aftale om lokal løndannelse” eller ved ophør af funktionen, såfremt det i nærværende aftale er aftalt vedrørende den enkelte funktion.

Der henvises til at ophør af funktionsbestemte lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Alle decentralt aftalte tillæg er pensionsgivende.

**Forhåndsftale mellem Holstebro Kommune og BUPL Midtvestjylland for  
fællesledere, viceledere m.fl. i daginstitutioner.**

Gældende fra 1. januar 2023

---

Parterne er enige om, at ændringerne i grundlønningerne vil have en negativ virkning i forhold til udlodning af lokal løn for Holstebro Kommune.

Holstebro, den 16. december 2022.

For Holstebro Kommune

*Hanna Røhde / Kent Jensen*

For BUPL

*Karin Billeske*