



Aftale mellem Børn og Unge og BUPL Århus om aflønning af dagtilbudsledere i kommunale dagtilbud pr. 1. april 2023

Aftalen erstatter tidligere forhåndsaf tale for dagtilbudsledere og pædagogiske ledere i dagtilbud indgået pr. 1. marts 2019.

BØRN OG UNGE
Aarhus Kommune

Indhold:

1. Hvem er omfattet
2. Principper i lønstrukturen
3. Lønindplacering på baggrund af point
4. Løngrupper
5. Byggeri

Generelt

6. Ændringer i den enkeltes løn
7. Lønændringer som følge af ny aftale
8. Modregning
9. Opfølgning på aftalen
10. Tekniske bemærkninger
11. Aftalens ikrafttrædelse
12. Opsigelse af aftalen

Personale
Grøndalsvej 2
8260 Viby J



1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter dagtilbudsledere i dagtilbud ansat på overenskomst 69.01 'Pædagogisk uddannet personale i lederstillinger i kommunerne' med tjeneste ved kommunale dagtilbud i Børn og Unge, Aarhus Kommune.

2. Principper i lønstrukturen

Det grundlæggende princip for denne aftale er, at der skal sikres en hensigtsmæssig vandret lønstruktur på tværs af dagtilbuddene, samtidig med at der sikres en hensigtsmæssig lønstruktur på tværs af niveau 4 lederne, således at lønindplaceringen afspejler kompleksiteten i ledelsesopgaven.

Den vandrette lønstruktur på tværs af dagtilbuddene skal afspejle ledelsesopgavens kompleksitet, således at der på tværs af dagtilbuddene er sammenhæng mellem ledelsesopgavens kompleksitet og lønindplaceringen for lederne. Det skal sikres ved at indplacere dagtilbuddene i et lønhierarki på baggrund af parametre, som tilsammen afspejler kompleksiteten i ledelsesopgaven i dagtilbuddet.

Med aftalen er der enighed om, at dagtilbudsledere lønindplaceres på baggrund af en pointmodel. Der tildeles point i forhold til antal normerede børn inkl. børn i dagpleje og antal afdelinger inkl. dagplejeafdeling.

Yderligere tildeles dagtilbudslederne et point såfremt de enten har en dagplejeafdeling, mere end 5% udsatte og sårbare børn samt har en afdeling med et særligt tilbud i dagtilbuddet jf. § 32 i Serviceloven.

Det er det samlede antal point, som angiver hvilken løngruppe det enkelte dagtilbud placeres i.



3. Lønindplacering på baggrund af point

Beregningsgrundlaget for antallet af normerede børn i dagtilbuddet er baseret på det normerede børnetal i det enkelte dagtilbud inkl. dagplejebørn. I beregningen opereres der med en faktor 1,67 for vuggestuebørn for at give sammenlignelige størrelser mellem børnehave og vuggestue.

Antal normerede børn	Point
0-500 børn	1
501-749 børn	2
750 børn og derover	3

Beregningsgrundlaget for antallet af afdelinger er antallet af afdelinger i dagtilbuddet inkl. dagplejeafdelinger, som har selvstændig PAS-nr. og selvstændigt forældreråd.

Antal afdelinger	Point
5-7 afdelinger	1
8-9 afdelinger	2
10 afdelinger og derover	3

Udover ovenstående tildeles dagtilbuddene point, såfremt nedenstående faktorer er opfyldt:

Faktor	Point
Dagpleje	1
Mere end 5% udsatte og sårbare børn*	1
§ 32 tilbud	1

*Samme data som anvendes i budgettildelingsmodellen. Opgøres ca. hvert 3. år.

Der kan kun tildeles et point ud fra hver enkel faktor. Således vil man maksimalt kunne opnå 3 point ud fra ovenstående.

Dagtilbuddene fordeles i 3 løngrupper, som afspejler kompleksiteten i ledelsesopgaven. Fordelingen er som følger:

Point	Gruppe
2-3 point	Gruppe 1
4-6 point	Gruppe 2
7 point og derover	Gruppe 3



4. Løngrupper

Lønnen i de enkelte løngrupper er som følger:

Gruppe 1:

	Trin	Tillæg
Grundløn	50	
Funktionstrin	1	
Funktionstillæg		13.000
I alt	51	13.000

Lønseddeltekst: Løngruppe 1

Gruppe 2:

	Trin	Tillæg
Grundløn	50	
Funktionstrin	1	
Funktionstillæg		45.000
I alt	51	45.000

Lønseddeltekst: Løngruppe 2

Gruppe 3:

	Trin	Tillæg
Grundløn	50	
Funktionstrin	1	
Funktionstillæg		80.000
I alt	51	80.000

Lønseddeltekst: Løngruppe 3

5. Byggeri

I forbindelse med byggeri kan der forhandles et individuelt løntillæg. Byggeri er i denne sammenhæng eksempelvis:

- Projekter, der er igangsat efter bevilling fra Aarhus Byråd
- Projekter, der har været i udbud
- Projekter, der er beskrevet som en større anlægsopgave til nybygning/renovering
- Projekter, der er forankret i Plan



GENERELT

6. Ændringer i den enkeltes løn

Sker der strukturændringer, omorganisering og/eller andre ændringer i de potentielle faktorer, som medfører nedgang i funktionstillæg, vil dette ske med 3 måneders varsel, fra det tidspunkt, ændringen er besluttet, dog tidligst fra ændringen er trådt i kraft, medmindre forholdet er omfattet af 'Retningslinjer for omplacering af overtallige medarbejdere'.

Stigninger i den enkelte dagtilbudsleders løn som følge af denne aftale vil ske fra det tidspunkt, hvor der er grundlag for stigningen.

7. Lønændringer som følge af ny aftale

De dagtilbudsledere, der i forbindelse med overgangen til denne aftale, vil få en lønnedgang, vil beholde differencen mellem kommende og hidtidig løn som et personligt tillæg. Det personlige tillæg vil én gang årligt blive nedskrevet med 1% af værdien af årslønnen pr. 1. april 2023 (eksklusiv pension, feriegodtgørelse mv.), frem til tillægget er helt bortfaldet. Første nedskrivning vil være januar 2024 og i de efterfølgende år i januar måned. De pågældende ledere har fået udleveret en oversigt over nedskrivningen af det personlige tillæg.

8. Modregning

Såfremt fremtidige centrale overenskomstændringer ændrer grundløn eller andre løndelevende omfattet i denne aftale, er udgangspunktet altid, at der vil ske modregning i lokalt aftalte løndelevende.

Der vil ske modregning i personlige tillæg, såfremt en dagtilbudsleder får en lønstigning med baggrund i denne aftale eller lønstigninger foranlediget af overenskomsten. Dette gælder dog ikke den almindelige lønfremskrivning. Hvis dagtilbudslederen efterfølgende får en reduktion i lønnen ved nedrykning til en gruppe med en lavere løn, oppebæres alene det justerede personlige tillæg.

9. Opfølgning på aftalen

Parterne er enige om at følge aftalen ved en årlig drøftelse af aftalen.



10. Tekniske bemærkninger

Alle tillæg er:

- angivet som årlige beløb i 31.3.2000-niveau
- angivet eksklusive pension, men er pensionsgivende
- angivet for fuldtidsstillinger, idet der gradueres efter beskæftigelsesgrad medmindre andet er anført under det enkelte punkt

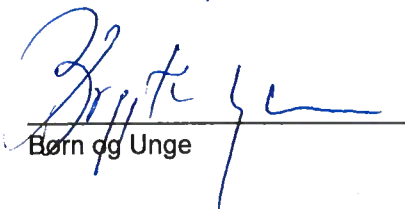
11. Aftalens ikrafttrædelse

Ikrafttrædelsesdatoen for indeværende aftale er den 1. april 2023.

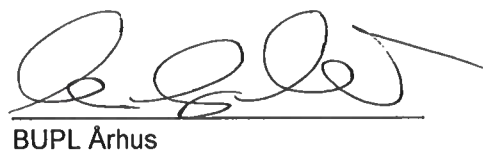
12. Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan ændres ved enighed mellem aftalens parter. Aftalen kan af begge parter opsiges med et varsel på tre måneder. I forhold til den enkelte medarbejder skal opsigelse dog ske med vedkommendes individuelle opsigelsesvarsel.

Aarhus, den 13/4-2023


Børn og Unge

Aarhus, den 03.04.2023


BUPL Aarhus

