

9. oktober 2023

## Forhåndsftale - BUPL - ledere 0-6 års området

I daginstitutionerne i Silkeborg er ledelsen forankret i ledelsesteam bestående af en institutionsleder og et antal daglige ledere. Institutionslederen er leder af ledelsesteamet. Lederne i ledelsesteamet har hver især det daglige ledelsesansvar i forhold til en specifik personalegruppe og gruppe af forældre/børn. Ledelsesteamet er hinandens tætteste kolleger og sparingspartnere. Ledelsesteamet medfører at den enkelte leder ikke står alene med en kompleks lederopgave, men kan trække på kompetencer og ressourcer i teamet. Desuden gør lederteamet det muligt at udnytte lederressourcerne effektivt ved at fordele opgaver imellem sig. Alle i et lederteam er forpligtet til også at have fokus på hele institutionen.

Silkeborg Kommune og BUPL har indgået en lokal forhåndsftale, der gælder for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne – omfattet af overenskomsten mellem Kommunernes Landsforening, BUPL, SL og FOA. Overenskomst 69.01.

Forhåndsftalen er gældende for institutionsledere og daglige ledere ansat indenfor 0-6 års området i kommunale institutioner i Silkeborg Kommune.

Forhåndsftalen træder i kraft 1. april 2023.

For ledere i kommunale daginstitutioner erstatter denne forhåndsftale tidligere forhåndsftale af 1. januar 2021.

### Generelt

Forhåndsftalen omfatter grundløn, funktions- og kvalifikationsløn. Resultatløn er ikke omfattet af forhåndsftalen, og der vil således skulle indgås separat aftale herom mellem aftalparterne, hvis der ønskes udbetalt resultatløn til en eller flere ledere.

Parterne er enige om, at en leders løn principielt udtrykker den enkelte stillings samlede kompleksitet og værdi for kommunen, og at der derfor aftales en samlet aflønning af den enkelte leder, rummende grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. Parterne tilkendegiver i den forbindelse enighed om, at når ledere ansættes til de pågældende stillinger er de principielt i stand til at løfte de funktioner, der ligger i stillingen og er i besiddelse af de nødvendige kvalifikationer.

Lønnen til ledere fastsættes således på grundlag af en samlet fast klassificering af den enkelte stilling. I øvrigt er parterne enige om, at den faste klassificering udtrykker opslagslønnen ved stillingsledighed. Parterne kan dog ikke udelukke, at der i ganske særlige situationer kan indgås aftale om funktionsløn udover det, der er fastsat i forhåndsftalen.

Parterne er desuden enige om, at såfremt der i overenskomsten er "skal"-tillæg indenfor kvalifikationsområdet, er det medtaget i denne forhåndsftale, og kan alene honoreres som heri aftalt.

Parterne er enige om, at ledere individuelt kan have særlige kvalifikationer, som gør det naturligt at give de pågældende yderligere kvalifikationsløn end beskrevet i denne aftale. Dette er ikke medtaget i denne forhåndsftale og disse situationer drøftes/forhandles decentralt ved den årlige vurdering/forhandling.

## **Bortfald af funktions- og kvalifikationsløn**

Funktionsløn, der ensidigt opsiges af ledelsen, skal opsiges med den pågældende leders individuelle opsigelsesvarsel. I alle andre tilfælde falder funktionslønnen bort uden yderligere varsel, når varetagelsen af funktionen ophører.

Kvalifikationsløn bevares som en personlig ret, så længe den pågældende medarbejder er ansat ved Silkeborg Kommune. Kvalifikationsløn falder bort, hvis den pågældende medarbejder fratræder sin stilling ved Silkeborg Kommune eller der ændres grundlønsindplacering. Kvalifikationsløn bevares ved stillingskift indenfor samme overenskomstområde og samme grundlønsindplacering.

## **Reduktion i forhold til beskæftigelsesgrad**

Funktions- og/eller kvalifikationsløn reduceres altid i forhold til beskæftigelsesgraden. Det kan dog konkret aftales, at funktions- og/eller kvalifikationsløn ikke reduceres. Dette skal i givet fald fremgå konkret af det enkelte punkt i forhåndsftalen.

Engangsbeløb reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad medmindre det konkret aftales.

## **Pension**

Funktions- og kvalifikationstillæg er pensionsgivende, hvis de ydes som fast løntrin eller krone-tillæg. Det forudsættes, at den pågældende medarbejder er omfattet af pensionsordning, jf. overenskomstens bestemmelser.

Hvis funktions- eller kvalifikationstillæg ydes som engangsbeløb, tages der i hvert enkelt tilfælde stilling til, hvorvidt tillægget er pensionsgivende.

## **Lønniveau**

Alle varige krone-tillæg i forhåndsftalen er angivet i årligt grundbeløb (31.03.2000-niveau).

Engangsbeløb er som udgangspunkt anført med aktuelt niveau, medmindre andet er konkret anført i aftalen.

## **Ændringer til aftalen**

Parterne kan ved enighed aftale ændringer til denne forhåndsftale.

## Opsigelse

Aftalen kan skriftligt opsiges af parterne med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Aftalen bortfalder dog uden videre, hvis overenskomstparterne i forbindelse med en overenskomstfornyelse centralt aftaler ændringer af grundløn eller aftaler forhøjelse af eller ny funktions- og/eller kvalifikationsløn. Aftalen falder i så fald bort på det tidspunkt, hvor ændringerne træder i kraft.

Parterne er i givet fald enige om snarest muligt herefter at indgå i forhandling om en ny forhånds aftale. I perioden indtil en ny aftale indgås, vil medarbejderne blive indplaceret i henhold til den centrale overenskomst/aftale. Ingen medarbejder vil alene af den grund gå ned i løn.

## Konkrete aflønninger

### Institutionsledere:

Op til 249 børneenheder	Trin 47 + 41.250 kr. årligt
250 – 399 børneenheder	Trin 47 + 61.250 kr. årligt
400 – 549 børneenheder	Trin 47 + 81.250 kr. årligt
550 - børneenheder	Trin 47 + 91.250 kr. årligt

Diplomuddannelse er indeholdt i denne klassificering. Dog kan ydes et engangsbetrag på 15.000 kr. for en fuld diplom i ledelse, der erhverves under ansættelsen i Silkeborg Kommune. Der kan maksimalt honoreres for én relevant diplomuddannelse.

Beregningen af børneenheder sker ud fra følgende princip:

Børnehavestueplads	1 børneenhed
Vuggestueplads	2 børneenheder
Pædagogisk indsats	3 børneenheder (Specialområdet)
§ 32 plads	5 børneenheder

### Daglige ledere:

Op til 89 børneenheder	Grundløn	42 + 9.750 kr. årligt
	Teamledelse	1 trin
	I alt trin	43 + 9.750 kr. årligt
90 til 179 børneenheder	Grundløn	42 + 9.750 kr. årligt
	Teamledelse	1 trin
	90 – 179 børneenheder	2 trin
	I alt trin	45 + 9.750 kr. årligt
Over 180 børneenheder	Grundløn	42 + 9.750 kr. årligt
	Teamledelse	1 trin
	Over 180 børneenheder	2 trin + 5000 kr. årligt
	I alt trin	45 + 14.750 kr. årligt

Det er ud fra en samlet konkret vurdering af størrelse og geografisk spredning, sammensætningen af børnegruppen, samt pluspladser og handicappladser, aftalt at der til daglige ledere gives et funktionstillæg 10.000 kr. årligt (31.3.2000 niveau) for kompleksitet i Skolegades

Børnehaven, Børnegården og Dybkærgården. Der gives 15.000 kr. årligt (31.3.2000 niveau) i Børnehuset Søholt og Børnehuset Nørrevænget.

Hvis børnetallet ændres i **opadgående** retning og medfører en højere indplacering i to på hinanden følgende år, ændres aflønningen med tilbagevirkende kraft et år tilbage.  
Hvis enheden udvides med en børnegruppe eller afdeling sker ændringen med det samme.

Ingen ledere sættes ned i løn som følge af ændringer i antallet af børneenheder i **nedadgående** retning. Hvis antallet af børneenheder i to på hinanden følgende år medfører en lavere stillingsløn, vil lønsammensætningen ændres til den lavere stillingsløn, tillagt en personlig løndel op til den hidtidige indplacering. Den personlige løndel vil kunne modregnes, hvis der sker ændringer i lønnen.

Børneenhederne opgøres pr. 1. januar hvert år på baggrund af budgettildelingen. Hvis budgettildelingen forhøjes i løbet af budgetåret regnes de to år fra ændringsdatoen.

Parterne er enige om, at der ydes følgende **kvalifikationstillæg** til daglige ledere ved Silkeborg Kommune:

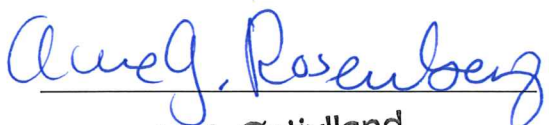
**Relevant fuld diplomuddannelse for daglige ledere: Pædagogisk/leder (60 ECTS point/6 moduler) 7.500 kr. årligt**

Der kan maksimalt honoreres for én relevant diplomuddannelse.

Silkeborg, den 9. oktober 2023

For BUPL:

For Silkeborg Kommune:



**BUPL Østjylland**  
Kystvejen 17, 3. sal  
8000 Århus C  
Tlf. 35 46 56 00 · Fax 35 46 56 02  
e-mail: ostjylland@bupl.dk

