

Aftale om områdeledelse i Wir 3 og DKA indgået mellem DSSV, DLO og BUPL (ikrafttrædelse 1.1.2021)

Aftalen omhandler de private institutioner:

DKA:

Deutscher Kindergarten Margrethenweg
Deutscher Kindergarten Jürgensgaard
Deutscher Kindergarten Loit Schauby
Deutscher Kindergarten Wilsbek
Waldkindergarten Feldstedt
Deutscher Kindergarten Pattburg
Deutscher Kindergarten Rothenkrug

Og

Wir 3:

Bülderup
Rapstedt
Tingleff

Formålet med områdestrukturen:

- Sikring af tyske institutionstilbud i lokalområdet
- Udvikling af ledelseskompeterer ved at etablere en teamledelse bestående af områdeleder og daglige ledere
- Sammenhængende og koordineret udvikling af afdelingerne
- Mindske sårbarheden ved personalefravær og skabe større fleksibilitet
- Samling af administrative ledelsesfunktioner
- Bidrage til større faglighed i kraft af en større personalegruppe og dermed en større faglig bredde
- Bedre ressourceudnyttelse gennem bl.a fælles indkøb og kursusplanlægning
- Sikring af bedre personaleledækning ved færre ledelsestimer
- Lettere adgang til specialviden og øvrige kompetencer på tværs af afdelingerne
- Større tryghed i den enkeltes ansættelse gennem større økonomisk råderum
- Opkvalificering af forældresamarbejdet

Organisationsstruktur:

Der vælges en fælles bestyrelse jf. institutionernes vedtægter

I overensstemmelse med områdets ledelsesstruktur ansættes der en fællesleder og daglige pædagogiske ledere. Ved behov for en anderledes struktur, aftales dette mellem parterne.

Der vælges én TR for hvert overenskomstområde – pædagoger (BUPL) og medhjælpere (FOA) jf. overenskomsternes bestemmelser om dette.

Overordnet beskrivelse af stillingerne som fællesleder og daglig pædagogisk leder:

Fællesleder

- Ansvarlig overfor bestyrelsen og løbende give de nødvendige informationer for at bestyrelsen kan udføre deres hverv
- Bindeled mellem afdelingerne
- Økonomisk ansvarlig overfor bestyrelsen
- Pædagogisk ansvarlig overfor bestyrelsen
- Sikkerhedsleder
- Kontakttled mellem institutionerne
- Administrativ leder
- Mødeansvarlig på ledelsesteam-møderne
- Sekretær for bestyrelsen
- Bygningsansvarlig
- Deltage i ansættelsessamtaler
- Ansvarlig for udarbejdelse af diverse dokumentation f.eks. læreplaner, APV osv.
- Sikre kompetenceudviklingen jf. overenskomstens § 28 i samarbejde med personale og TR'ere
- Afholdelse af forældremøder
- For øvrige opgaver se bilag "Oversigt over typiske ledelsesopgaver på institutionsområdet"

Daglig pædagogisk leder

- Ansvarlig for den daglige ledelse og drift af afdelingen
- Økonomisk medansvarlig med afdelingens budget
- Administrative opgaver delegeret i forbindelse med ledelsesteam
- Ansvarlig for afholdelse af personalemøder i samarbejde med fællesleder
- Indgå i ledelsesteam
- Ansvarlig for afdelingens værdigrundlag som en del af de overordnede værdier for institutionen
- Deltage i arbejdet med børnene i det omfang de ledelsesmæssige opgaver tillader dette
- Ansvarlig for afdelingens arbejds- og ferieplan
- Ansvarlig for ansættelse af timelønnede vikarer
- Ansvarlig for afholdelse af forældremøder efter fælles planlægning i ledelsesteamet
- Intern og ekstern mødedeltagelse
- Daglig personaleadministration

Mødestruktur

Der skal aftales en mødefrekvens jf. overenskomstens § 27, og indholdet på de forskellige typer af møder skal afklares og aftales. Aftalerne skal foreligge i skriftlig og tilgængelig form – aktuelle aftaler vedlægges som bilag.

Det skal ligeledes aftales hvordan indkaldelse til og referat fra møder skal foreligge, på hvilket tidspunkt og i hvilken form.

Der skal både tages højde for møder fælles for hele institutionen samt for afdelingerne. Derudover skal det sikres at der foregår en konsekvent, gennemskuelig og relevant formidling til alle afdelinger og alle personalegrupper.

Kørsel indenfor arbejdstiden og i forbindelse med f.eks. fælles personalemøder, MED/Samarbejdsudvalg/Personale-møder med SU-status, fælles ledelsesmøder indgår i arbejdstiden jf. overenskomstens § 24 stk. 7 og omfattes derudover af overenskomstens § 13.

Mobilitet i institutioner med flere matrikler

Udgangspunktet for mobilitet er frivillighed og hensynet til den enkeltes muligheder for mobilitet, herunder såvel private forhold samt muligheden for transport.

Et andet udgangspunkt er, at den enkelte medarbejder tilknyttes ét bestemt hus. Aftalen forholder sig til tre forhold, hvor en ansat kan flyttes til et andet hus af kortere eller længere varighed:

- Ved akut personalemangel f.eks. ved sygdom
 - Medarbejderens kørsel indgår i den samlede arbejdstid, og omfattes af overenskomstens § 13.
- Kortvarig personalemangel f.eks. ved ferie
 - Medarbejderens kørsel indgår i den samlede arbejdstid, og omfattes af overenskomstens § 13.
- Permanent flytning – strækker sig over mere end 4 uger
 - Drøftelse i MED/Samarbejdsudvalg/Personalemøde med SU-status
 - Varsles med overenskomstmæssigt varsel

Skulle der opstå behov for ansættelser, hvor en medarbejder fast arbejder i flere huse, optages der forhandling om tillæg og vilkår mellem parterne.

Der aftales følgende i forhold til aflønning jf. overenskomstens § 15

Mindsteløn for fællesleder (minimum tre institutioner) trin 49

For fællesledere med mindst 6 afdelinger ydes 1 ekstra løntrin efter 5 års ansættelse som fællesleder i organisationen.

Grundlønnen til daglig pædagogiske ledere er aftalt til trin 42
Dertil kommer 3.100 årligt tillæg 31.03.00-niveau jfr. overenskomstens § 15, stk. 1.

Til stedfortræder for fællesleder ydes 2 ekstra løntrin.

Til daglig pædagogiske ledere med 2 års erfaring ydes et årlig pensionsgivende tillæg på kr. 6.000 (31.03.2000-niveau).

Til daglig pædagogiske ledere af flere fysisk adskilte afdelinger ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 15.000 (31.03.2000-niveau).

Hvor institutionens primære åbningstid eller opgavernes karakter i øvrigt bevirker, at lederen regelmæssigt arbejder efter kl. 17, i weekender og/eller helligdage ydes der et arbejdstidstillæg jf. overenskomstens §24 stk. 3.

Til daglige pædagogiske ledere af institutioner der modtager studerende i praktik, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 3.500 (31.03.2000-niveau).

Til daglige pædagogiske ledere af institutioner der varetager praktikvejlederfunktion i forhold til pædagog- eller PAU uddannelsen, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 6.400 (31.03.2000-niveau).

Til daglige pædagogiske ledere af aldersintegrerede institutioner ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 6.000 (31.03.2000-niveau).

I forbindelse med besættelse af stillingerne aftales kvalifikationsløn på baggrund af den ansattes kvalifikationer f.eks. uddannelse og erfaring.

Ved væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer, som medfører et væsentligt ændret stillingsindhold, kan enhver af parterne begære en ny forhandling af stillingens aflønning.

Til områdeledere og daglige pædagogiske ledere, der har gennemført en pædagogisk diplomuddannelse, diplom i ledelse, master eller lignende / højere uddannelse ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 12.000 (31.03.2000-niveau).

Til områdeledere og daglige pædagogiske ledere, der har gennemført en pædagogisk kandidatuddannelse ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 24.000 (31.03.2000-niveau).

Det gælder for både fællesleder og daglige pædagogiske ledere at lønnen forhandles mellem DSSV / DLO og BUPL jf. overenskomstens § 31 stk. 1

Pension jf. overenskomstens § 21 for ledere, og udgør pr. den 1.3.2021 16,44 %

Arbejdstid jf. overenskomstens § 24 stk. 12

Der aftales følgende i forhold til TR og AMR:

Tillidsrepræsentant:

TR aflønnes jf. overenskomstens § 16 stk. 3.

TR aflønnes med yderligere kr. 1000 (31.03.00-niveau) for hver geografisk adskilte afdeling/hus TR fungerer for – med undtagelse af egen institution.

Tillæggene er uafhængige af beskæftigelsesgrad.

Udover den nødvendige tid til varetagelse af TR-hvervet jf. overenskomstens § 25 stk. 8, kan TR bruge 1 time pr. uge pr. geografiske adskilte afdeling/hus. Tiden er inklusiv transporttid mellem afdelingerne. Kørsel i forbindelse med varetagelse af hvervet som TR er omfattet af overenskomstens § 13.

Arbejds miljørepræsentant:

AMR får et tillæg på kr. 3.200 (31.03.00-niveau).

AMR aflønnes med yderligere kr. 500 (31.03.00-niveau) for hver geografisk adskilte afdeling/hus AMR fungerer for – med undtagelse af egen institution.

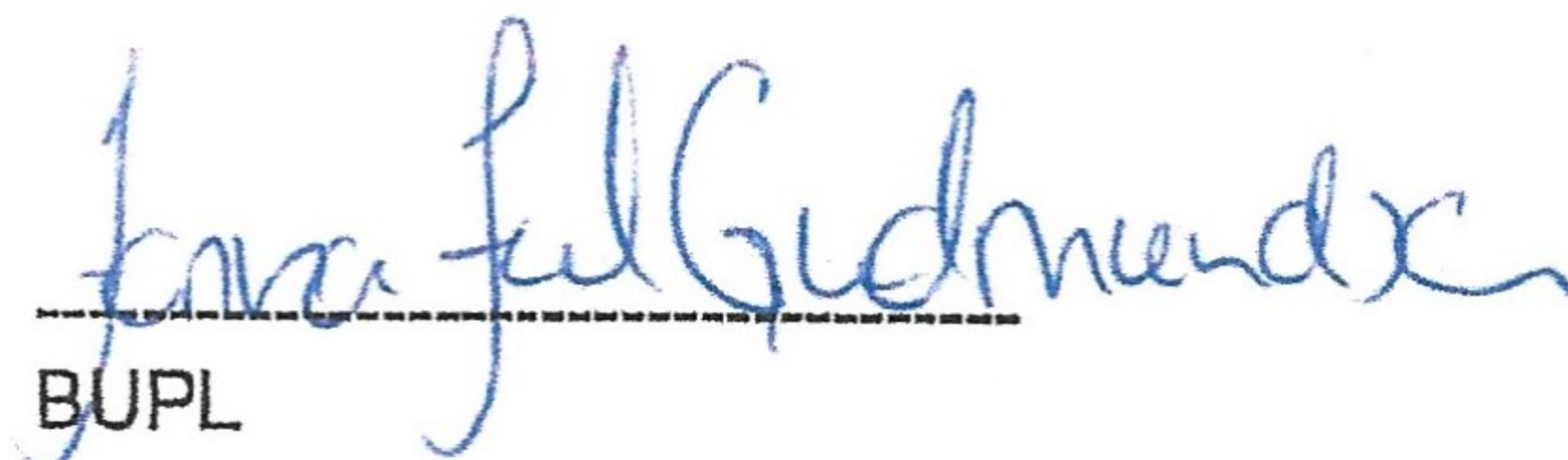
Tillæggene er uafhængige af beskæftigelsesgrad.

Udover den nødvendige tid til varetagelse af AMR-hvervet, kan AMR bruge 1 time pr. uge pr. geografiske adskilte afdeling/hus. Tiden er inklusiv transporttid mellem afdelingerne. Kørsel i forbindelse med varetagelse af hvervet som AMR er omfattet af overenskomstens § 13.

Juni 2021



DLO



BUPL



DSSV

Deutscher Schul- und Sprachverein
für Nordschleswig
Sozialpädagogischer Bereich
Vestergade 30, DK-6200 Aabenraa
www.dssv.dk