



Forhåndsftale

Gældende fra den 1. januar 2012

Indgået mellem BUPL – Nordsjælland og Halsnæs Kommune

Kapitel 1 - Personafgrænsning:

§ 1. Personafgrænsning:

Aftalen gælder for følgende personale, der er ansat i Halsnæs Kommune i henhold til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne.

- Institutionsledere på dagtilbudsområdet (virksomhedsledere)
- Daglig pædagogiske ledere på dagtilbudsområdet

Kapitel 2 – Løn:

§ 2. Grundløn:

Institutionsledere:

Institution med under 150 enheder	Grundløn	Trin 45
-----------------------------------	----------	---------

Institution med 150 enheder og derover	Grundløn	trin 47
--	----------	---------

(specialbørn tæller ikke med i opgørelsen over enheder)

Daglig pædagogisk leder:	Grundløn	trin 41
--------------------------	----------	---------

§ 3. Funktionsløn:

Virksomhedsaftaletillæg (ydes kun til institutionsledere)	kr. 10.500 årligt
---	-------------------

Institutionsledere/Daglig pædagogiske ledere, med afdelinger/afsnit, der udelukkende modtager børn med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller med et andet særligt behov for støtte



Ydes	kr. 16.000 årligt
Sproggrupper (dagtilbudslovens § 11)	
- (ydes kun til institutionsledere)	kr. 6.900 årligt
Stedfortræderfunktion (ydes kun til én Daglig pædagogisk leder)	kr. 5.000 årligt
Institutionsledere, der fungerer som mentor (ydes for perioden)	kr. 10.500 årligt
Institutionsledere, der varetager ledelse af to selvstændige institutioner, ydes et tillæg på kr. 5.000 pr. måned. Beløbet ydes i "dagens kroner"	

§ 4. Kvalifikationsløn:

Institutionsledere, der har erfaring som institutionsleder ydes efter

3 år	kr. 6.000 årligt
5 år	kr. 6.500 årligt

Erfaringen regnes i forhold til beskæftigelse som institutionsleder. Øvrig erfaring, som f.eks. viceleder/souschef/daglig pædagogisk leder medregnes ikke i forhold til de 3/5 år.

Daglig pædagogisk ledere, der har erfaring som leder, daglig pædagogisk leder eller viceleder, ydes efter

3 år	kr. 6.000 årligt
5 år	kr. 6.500 årligt

Der medregnes kun erfaring som leder, viceleder/souschef/daglig pædagogisk leder i opgørelsen af de 3/5 år.

Pædagogisk Diplomuddannelse/Diplomuddannelse i ledelse:

Efter 20 estc point	kr. 3.500 årligt
Efter 40 estc point	kr. 3.500 årligt
Efter 60 estc point	kr. 3.500 årligt

Der kan kun gives tillæg for én af disse uddannelser.

Øvrig uddannelse:

Aftales konkret.



Kapitel 3 – Øvrige vilkår:

§ 5. Indplacering af nuværende ansatte

Med denne forhåndsftale bortfalder eksisterende lønftaler (også de individuelle) og den samlede løn vurderes på ny. Overgangstillæg bortfalder ligeledes og beløbet indgår i den nye lønsammensætning.

§ 6. Udgiftsniveau og pension

Alle tillæg i denne aftale er angivet i årligt grundbeløb i 31.3.00-niveau. Dette gælder dog ikke tillæg til institutionsledere der varetager ledelse af flere institutioner. Alle tillæg ydes i forhold til beskæftigelsesgraden. Undtaget for beskæftigelsesgraden er tillæg markeret med en *. Med mindre andet er anført, er tillæg pensionsgivende og opgivet i nettobeløb. Det vil sige eksklusive eget pensionsbidrag og arbejdsgivers pensionsbidrag.

§ 7. Modregning

Såfremt der på centralt hold aftales tillæg, der i forvejen bliver honoreret for via denne forhåndsftale, optages der forhandling mellem parterne om modregning.

Såfremt der lokalt i forvejen er aftalt honorering for ovenstående elementer, sker der modregning i denne honorering.

§ 8. Forhold ved besættelse af stillinger

Nyansatte indplaceres efter denne aftale og lønnen fastsættes så vidt muligt ved jobsamtalen. Ydelsen af funktionsløn og/eller kvalifikationsløn vil fremgå af ansættelsesbrevet.

Kopi af ansættelsesbrevet fremsendes til den faglige organisation, eller hvem forhandlingskompetencen måtte være uddelegeret til, der indenfor en frist af 6 uger efter modtagelsen kan anmode om en forhandling.

Hvis lønforholdet for en nyansat ikke kan fastsættes ved jobsamtalen, udbetales a'conto løn, svarende til kommunens løntilbud til den pågældende.

Kapitel 4 Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen er gældende fra den 1. januar 2012.

For nyansatte efter aftalens udløb forhandles lønnen individuelt. Kommunen kan dog administrere efter denne forhåndsftale, indtil der er optaget forhandlinger om en eventuel fornyelse af forhåndsftalen.

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



Halsnæs
Kommune

Der kan ved enighed imellem parterne forhandles om eventuelle justeringer og/eller tilføjelser til aftalen.

Frederiksværk, den

For BUPL – Nordsjælland

For Halsnæs Kommune