

Lønaf tale for selvejende dagtilbud

Aftale mellem bestyrelserne i de selvejende dagtilbud og BUPL om aflønning af ledelsen

Indhold:

1. Beregningsgrundlag
2. Dagtilbudsledere
3. Pædagogiske ledere
4. Funktionstillæg
5. Kvalifikationstillæg for uddannelse
6. Souschef funktion
7. Individuelle tillæg
8. Seniorordning
9. Midlertidig tjeneste
10. Teknik
11. Modregning
12. Løn nedgang som følge af strukturændringer, omorganiseringer eller fallende børnetal
13. Ikrafttræden
14. Opsigelse

1. Beregningsgrundlag

Beregningsgrundlaget for lønindplacering er baseret på det normerede børnetal i den enkelte institution.

I beregningen opereres med en faktor 1,67 for vuggestuebørn for at give sammenlignelige størrelser.

2. Dagtilbudsledere

2.1. Dagtilbudsledere med 1 afdeling

Lønsammensætningen for dagtilbudsledere med 1 afdeling er som følgende:

0- 54 børn:

Grundlønstrin	43
Tillæg til grundløn	3.200,00 kr.
Børnetal	1

I alt trin 44 + 3.200,00 kr.

55-89 børn:

Grundlønstrin	44
Tillæg til grundløn	3.200,00 kr.
Børnetal	2

I alt trin 46 + 3.200,00 kr.

90 børn og derover:

Grundlønstrin	44
Tillæg til grundløn	3.200,00 kr.
Børnetal	3

I alt trin 47 + 3.200,00 kr.

2.2. Dagtilbudsledere med flere afdelinger

Lønsammensætningen for dagtilbudsledere med flere afdelinger er som følgende:

0-114 børn:

Grundlønstrin	44
Tillæg til grundløn	3.200,00 kr.
Børnetal	4
Børnetal	7.200,00 kr.

I alt trin 48 + 10.400,00 kr.

115 – 289 børn:

Grundlønstrin	44
Tillæg til grundløn	3.200,00 kr.
Børnetal	5
Børnetal	7.200,00 kr.

I alt trin 49 + 10.400,00 kr.**290 børn og derover:**

Grundlønstrin	44
Tillæg til grundløn	3.200,00 kr.
Børnetal	7
Børnetal	7.200,00 kr.

I alt trin 51 + 10.400,00 kr.

3. Pædagogiske ledere

Lønsammensætningen for pædagogiske ledere er som følgende:

0-39 børn:

Grundlønstrin	39
Tillæg til grundløn	1.600,00 kr.
Børnetal	2

I alt trin 41 + 1.600,00 kr.**40 børn og derover:**

Grundlønstrin	39
Tillæg til grundløn	1.600,00 kr.
Børnetal	3

I alt trin 42 + 1.600,00 kr.

4. Funktionstillæg

4.1. To-sprogstillæg

Dagtilbudsledere med 1 afdeling og pædagogiske ledere modtager to-sprogstillæg som følger:

Procenter	Årligt tillæg (31.3.2000-niveau)
Mere end 20% to-sprogede børn	2.100 kr.
Mere end 50% to-sprogede børn	3.200 kr.
Mere end 70% to-sprogede børn	4.400 kr.

Der foretages en årlig opgørelse af antal to-sprogede børn i de enkelte afdelinger pr. 1. september. Procentsatsen opgøres i den enkelte afdeling.

Såfremt udregningen den 1. september viser, at afdelingen ikke opfylder betingelserne for at få udbetalt funktionstillæg for to-sprogede, bortfalder tillægget fra opgørelsestidspunktet.

4.2. Inklusions- og handikapstillæg

Inklusions- og handikapstillæg ydes til dagtilbudsledere med 1 afdeling og pædagogiske ledere.

4.2.1. Inklusionstillæg

Alle dagtilbudsledere med 1 afdeling og pædagogiske ledere tildeles et årligt inklusionstillæg på 1.800 kr.

Tillægget ydes for den pædagogiske opgave, der er forbundet med arbejdet med inklusion.

4.2.2. Handikapstillæg

I de afdelinger, hvor der er børn, der modtager støtte efter individuel vurdering, ydes der tillige et funktionstillæg til dagtilbudsledere med 1 afdeling og pædagogiske ledere.

Aftalens parter kan i særlige tilfælde, hvor arbejdet organiseres ved samling af en gruppe af børn, der modtager støtte efter individuel vurdering, og tilhørende pædagogisk personale i en enhed under afdelingen, aftale, at udbetaling af tillæg udelukkende omfatter personalet i den berørte enhed.

Beregningsgrundlag

Tillægget udregnes på baggrund af den procentdel af det samlede antal indskrevne børn i afdelingen (inkl. børn, der modtager støtte efter individuel vurdering), som børn, der modtager støtte efter individuel vurdering, udgør.

Tillægsstørrelser

Følgende procentsatser udløser følgende tillæg:

Procenter	Årligt tillæg (31.3.2000-niveau)
3-5,99%	3.000 kr.
6-8,99%	7.000 kr.
9% og derover	11.000 kr.

Regulering af tillæg en gang årligt

Der foretages hvert år en opgørelse af andelen af børn, der modtager støtte efter individuel vurdering, i den enkelte afdeling. Opgørelsen baseres på børnetallene pr. 1. oktober.

Hvis ændringer i børnetallet ændrer tillægsstørrelsen, vil den enkelte få ændret udbetalingen fra den efterfølgende 1. januar. Tillæggets størrelse ligger fast frem til den 31. december, uanset om der sker ændringer i børnetallet i løbet af året.

Udregning af tillægsstørrelser udføres så betids, at de berørte varsles om ændringer senest den 1. oktober.

5. Kvalifikationsløn for uddannelse

Kvalifikationsløn for uddannelse tager udgangspunkt i det internationalt anerkendte ECTS-pointsystem. Et årsværk er lig med 60 ECTS-point og svarer til 40 ugers kursus på fuld tid.

Tillæg udløses fra den 1. i måneden efter uddannelsens afslutning. Tillægget kan dog tidligst udløses med virkning fra aftalens indgåelse d. 1. april 2009.

5.1. Dagtilbudsledere med 2 eller flere afdelinger

Der udløses tillæg for følgende uddannelser til denne gruppe:

- Diplom i ledelse
- Pædagogisk diplomuddannelse

Tillægget udløses som følger:

120 ECTS-point	=	kr. 11.200
60 ECTS-point	=	kr. 5.600

5.2. Dagtilbudsledere med 1 afdeling og pædagogiske ledere

Der udløses tillæg for følgende uddannelser til denne gruppe:

- Diplom i ledelse
- Pædagogisk diplomuddannelse
- Videreuddannelsen på Danmarks Pædagoghøjskole, Danmarks Lærerhøjskoles årskursus samt den Socialpædagogiske Højskole (alle nu benævnt VIA)
- Børne- og Ungdomskulturstudiet
- Konsulent- og udviklingsuddannelsen på Danmarks Lærerhøjskole (nu VIA)
- Kandidatuddannelser inden for det pædagogiske og psykologiske område
- Årskursus i Specialpædagogik ved Danmarks Lærerhøjskole (nu VIA)
- Døveuddannelsen
- Liniefag / enkeltfag i idræt
- Billedpædagogisk studiet
- Dramapædagogisk studie
- Sprogvejlederuddannelsen
- Rytmisk musik og bevægelse fra det Jydske Musikkonservatorium
- Praktikvejlederuddannelsen
- Kempleruddannelsen, årsværk svarende til 60 ECTS point

- DOL
- Diplom i ernæring og fysisk aktivitet

Parterne kan ved enighed udvide ovennævnte emnefelt.

Tillæg udløses som følger:

120 ECTS-point	=	kr. 11.200
90 ECTS-point	=	kr. 8.400
60 ECTS-point	=	kr. 5.600

ECTS-point af kortere varighed for relevante efter-/videreuddannelser kan sammentæles og dermed udløse tillæg.

Det påhviler den enkelte medarbejder at fremlægge dokumentation for ECTS-point.

6. Souscheffunktion for dagtilbudsledere med flere afdelinger

Pædagogiske ledere, der varetager souscheffunktionen for dagtilbudsledere med flere afdelinger, ydes 1 løntrin.

7. Individuelle tillæg

Der kan, jf. gældende overenskomst, aftales individuelle kvalifikations- og funktionstillæg, resultatløns samt engangsvederlag.

Parterne udformer skriftlig indstilling ved forslag om ydelse af individuelle tillæg. Modparten svarer skriftligt på denne indstilling.

8. Seniorordning

Dagtilbudsledere med 1 afdeling samt pædagogiske ledere er omfattet af følgende aftale om seniorordninger:

8.1. Aftale om nedsat tid

8.1.1. Betingelser for at blive omfattet af aftalen

For at kunne blive omfattet af aftalen, skal medarbejderen være fastansat, være fyldt 55 år og have 5 års umiddelbar forudgående ansættelse på pædagogområdet under Børn og Unge.

8.1.2. Hvad indebærer aftalen?

Nedsættelse af arbejdstiden med op til 7 timer/uge mod 50 % løntrinnskompensation, men med fuld pensionsindbetaling fra Århus Kommune i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad.

Arbejdstiden kan ikke nedsættes til under 30 timer/uge for ledere.

Såfremt arbejdstiden er forøget gennem de seneste 3 år, vil kompensationen og pensionsindbetalingen dog blive beregnet ud fra en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid i de seneste 3 år.

8.1.3. Venteliste

Såfremt der er flere ansøgere til seniorordning med nedsat tid end den økonomiske ramme giver mulighed for at imødekomme, oprettes venteliste i den rækkefølge, ansøgningerne er indkommet til Børn og Unge.

Dog vil der ske en prioritering efter 4 måneders optagelse på ventelisten, idet den ældste medarbejder så vil være den første som får tilbudt en seniorordning med nedsat tid.

8.2. Aftale om seniorfridage

8.2.1. Betingelser for at blive omfattet af aftalen.

For at kunne blive omfattet af aftalen, skal medarbejderen være fastansat, være fyldt 55 år og have 5 års umiddelbar forudgående ansættelse på pædagogområdet under Børn og Unge.

Medarbejdere som har en seniorordning med nedsat arbejdstid, omfattes ikke af aftalen om 5 seniorfridage.

8.2.2. Hvad indebærer aftalen?

Medarbejdere, der opfylder betingelserne for at blive omfattet af aftalen den 1. maj, tildeles 5 seniorfridage til afholdelse fra 1. januar inden for samme kalenderår.

Medarbejdere, der fylder 55 år efter 1. maj og senest 30. april året efter og har 5 års umiddelbar forudgående ansættelse på pædagogområdet under Børn og Unge har krav på 5 seniordage fra 1. januar året efter.

Afholdelse af seniorfridagene følger således kalenderåret.

Medarbejdere, som ønsker seniorordning med nedsat tid, vil være omfattet af aftalen om seniorfridage, indtil medarbejderen omfattes af aftalen om nedsat tid.

8.2.3. Afholdelse af seniorfridage

Tidspunktet for afholdelse af seniorfridagene aftales mellem bestyrelsen og medarbejderen. Medarbejderens ønske skal så vidt muligt tilgodeses.

Seniorfridagene kan ikke overføres til senere eller udbetales. Seniorfridagene skal således afholdes inden medarbejderen fratræder, uanset fratrædelsestidspunktet på året. Afholdelse af seniorfridagene registreres decentralt.

8.3. Retræteaftale

8.3.1. Hvad indebærer aftalen?

Medarbejdere med ledelsesfunktioner kan ved konkret ansøgning anmode om at blive frigjort fra deres hidtidige ledelsesansvar og overgå til en lavere klassificeret stilling på pædagogområdet.

Der indgås konkret aftale for den enkelte medarbejder.

8.3.2. Betingelser ved overgang til en lavere klassificeret stilling.

Ved overgang til en lavere klassificeret stilling aflønnes medarbejderen på grundlag af den nye stillings klassificering. Udover lønnen kan der ydes et udligningstillæg/trin i henhold til nærmere aftale. Ved overgang til retrætestillingen nedsættes løntrin/tillæg svarende til ca. 1.500 pr. måned. Udligningstillægget/trinene aftrappes herefter under hensyn til varigheden af den aftalte ordning. Typisk vil aftrapningen ske med 1-2 løntrin pr. år.

Ved overgang fra dagtilbudsleder til lavere klassificeret stilling, kan bortfald af løntrin/tillæg og aftrapning forventes at være af større omfang.

Ved overgang til ansættelse som pædagog, kan den samlede løn ikke aftrappes med mere, end hvis vedkommende altid har været ansat som pædagog.

Der indbetales fortsat pensionsbidrag, der svarer til det samlede pensionsbidrag i den hidtidige stilling.

9. Midlertidig tjeneste

Pædagogiske ledere, der helt eller delvist gør tjeneste i anden afdeling på grund særlige problemstillinger i den pågældende afdeling er omfattet af denne aftale. Vedkommende skal virke såvel som pædagogisk leder og som særlig rådgiver, vejleder, konfliktløser eller varetage opgaver af lignende karakter. Opgaven vil typisk have en varighed af 3-4 måneder, der vil dog være en nedre grænse på 1 måned som minimum.

Aftalen har 3 niveauer:

Niveau 1 – Funktionen udføres i " eget " dagtilbud

Startydelse: Et pensionsgivende engangstillæg på 5.000 kr. i 31.3.2000 niveau.

Løbende udbetaling: Et pensionsgivende årligt tillæg på 21.000 kr. i 31.3.2000 niveau, som udbetales månedsvis. Det månedlige tillæg bortfalder ved månedens udgang, når personen ikke længere virker i funktionen.

Niveau 2 – Funktionen udføres i andet dagtilbud

Startydelse: Et pensionsgivende engangstillæg på 6.600 kr. i 31.3.2000 niveau.

Løbende udbetaling: Et pensionsgivende årligt tillæg på 31.000 kr. i 31.3.2000 niveau, som udbetales månedsvi. Det månedlige tillæg bortfalder ved månedens udgang, når personen ikke længere virker i funktionen.

Niveau 3 – Funktionen er begrundet i – eller har – en helt ekstraordinær problemstilling

Startydelse: Et pensionsgivende engangstillæg på 6.600 kr. i 31.3.2000 niveau.

Løbende udbetaling: Et pensionsgivende årligt tillæg på 41.000 kr. i 31.3.2000 niveau, som udbetales månedsvi. Det månedlige tillæg bortfalder ved månedens udgang, når personen ikke længere virker i funktionen.

Det er dagtilbudslederen der beslutter, hvornår der skal indgås konkrete aftaler.

10. Teknik

Alle tillæg er angivet

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

Kvalifikationstillæg til reglementsansatte konverteres til nærmeste lavere løntrin, evt. suppleret med et tillæg + pension.

11. Modregning

Der vil ske modregning i personlige tillæg, såfremt en leder får en lønstigning med baggrund i denne aftale.

12. Lønnedgang som følge af strukturændringer, omorganiseringer eller faldende børnetal

Såfremt strukturændringer, omorganiseringer og/eller fald i børnetal medfører nedgang i funktionslønnen, vil dette ske med 9 måneders varsel, fra det tidspunkt ændringen er besluttet, dog tidligst fra ændringen er trådt i kraft.

13. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2013.

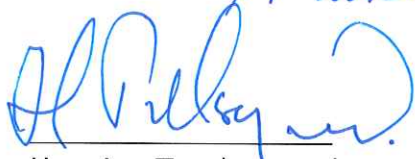
14. Opsigelse

Nærværende aftale kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Aftalen kan af begge parter opsiges med et varsel på 3 måneder.

I forhold til den enkelte medarbejder skal opsigelse dog ske med vedkommendes individuelle opsigelsesvarsel.

Aarhus, den 16/4-2013



Henning Truelsegaard
BUPL

Aarhus, den

Selvejende dagtilbud