

Forhåndsftale for Klyngeledere, Pædagogiske ledere, og Institutionsledere i netværk ved selvejende daginstitutioner.

Københavns Kommune, Børne- og
Ungdomsforvaltningen

BUPL Hovedstaden

Indhold

Indledende bemærkninger	3
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Klyngeledere	4
§ 3. Pædagogisk ledere.....	4
§ 4. Ledere i Netværk.....	4
Kapitel 2. Funktionsløn alle grupper	4
§ 5. Grundløn	4
§ 6. Pointberegning.....	6
§ 7. Indplacering på grundløn	6
§ 8. Kolonitillæg.....	7
Kapitel 3. Funktionsløn Klyngeledere	7
§ 9. Komplexitets tillæg.....	7
Kapitel 4. Funktionsløn Pædagogiske ledere og ledere i netværk	7
§ 10. Handicaptillæg.....	7
§ 11. Miljøinstitutioner	7
§ 12. Fritidscentre.....	8
§ 13. Tillæg til Netværksleder.....	8
Kapitel 5. Kvalifikationsløn Pædagogiske ledere og ledere i netværk	8
§ 14. Efter- og videreuddannelse.....	8
Kapitel 6. Lokal løndannelse	8
§ 15. Lokal løndannelse	8
§ 16. Forhandling af individuelle tillæg.....	9
§ 17. Reglementsansatte ledere.....	9
Kapitel 7. Generelt	9
§ 18. Generelt.....	9
§ 19. Modregningsadgang	9
Kapitel 8. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	10
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse.....	10
Overgangsordninger	11

Indledende bemærkninger

Denne aftale, er indgået med hjemmel i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område, (09.06), der knytter sig til den i § 1, stk. 1, punkt 2 nævnte overenskomst og udfylder og supplerer overenskomstens § 4 Grundløn, § 5 Funktionsløn og § 6 Kvalifikationsløn.

Bemærkning:

Aftalerne om lokal løndannelse findes i afsnit 09.01 til 09.09 i Lovguide Løn og Personale som kan ses på adressen www.kommunekoncept.dk

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Denne forhåndsftale omfatter klyngeledere, pædagogiske ledere, og ledere i netværk, når de pågældende er ansat i en selvejende klynge eller institution i netværk, der har driftsoverenskomst med Københavns kommune og er ansat efter "Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne" (69.01).

§ 2. Klyngeledere

Ved klyngeledere forstås en leder af en klynge med de tilknyttede enheder. Klyngelederen har det overordnede personaleansvar for alle medarbejdere i klyngen og har den daglige ledelse for pædagogiske ledere, administrative medarbejdere, samt teknisk personale som udfører arbejde for hele klyngen.

Det er klyngelederen, der har det overordnede ansvar for økonomi, løn- og personaleadministration og pædagogisk kvalitet i klyngen. Klyngelederen har desuden det overordnede ansvar for forældrearbejdet.

§ 3. Pædagogisk ledere

Ved pædagogisk leder forstås en leder, der indgår i klyngens ledelsesteam. Den pædagogiske leder har den daglige pædagogiske og personalemæssige ansvar for en eller flere enheder i klyngen.

Samtidig medvirker den pædagogiske leder til løsning af tværgående ledelsesopgaver inden for klyngen.

§ 4. Ledere i Netværk

Ved ledere i netværk forstås en leder af en institution, der indgår i et netværk. Lederen har det daglige administrative, økonomiske, pædagogiske og personalemæssige ansvar for institutionen.

Netværksopgaven kan delegeres til de øvrige ledere i netværket, efter godkendelse fra de respektive bestyrelser i netværket.

Kapitel 2. Funktionsløn alle grupper

§ 5. Grundløn

Stk. 1

Lønsammensætningen for ledere omfattet af denne aftale består af grundlønstrin og et tillæg til grundløn.

Bemærkning:

Grundløn og tillægget til grundløn dækker personlige kompetencer, som må forventes af en leder med den givne funktion, institutionsstørrelsen, fleksibilitet ift. arbejdstiden, kompleksitet i ledelsesopgaven, herunder ledelse på flere matrikler samt samarbejde inden for organisationen. Listen er ikke udtømmende.

Stk. 2

For klyngeledere gælder følgende grund lønindplacering:

Point	Grundløn	Tillæg til Grundløn
0 - 500	50	Op til 74.999
500 - 1200	50	75.000
1200 -	50	90.000

Udgangspunktet for en klyngedannelse er minimum 500 point. Såfremt der minimum er tilknyttet 5 institutioner, kan der ses bort fra pointkravet efter aftale mellem bestyrelsen og BUF i en tidsbegrænset periode, hvor der arbejdes på at blive en klynge på mere end 500 point.

Bemærkning

Grundlønnen for klyngeledere med under 500 point er trin 50. I forbindelse med at der mellem bestyrelsen og BUF lægges plan for udbygning af klyngen, skal der mellem de forhandlingsberettigede parter aftales et tillæg til grundlønnen, der tager højde for klyngens størrelse, og den indsats det kræver at udvide klyngen, samt at der skal være en lønstigning ved efterfølgende udbygninger.

Stk. 3

For pædagogiske ledere gælder følgende grund lønindplacering:

Point	Grundløn	Tillæg til grundløn
0 - 79	40	2.000
80 - 129	42	1.300
130 - 179	44	7.225
180 - 229	46	12.425
230 -	48	14.000

Stk. 4

For ledere i netværk gælder følgende grund lønindplacering

Point	Grundløn	Tillæg til grundløn
0 - 79	40	5.500
80 - 109	44	13.050
110 - 169	48	16.000
170 - 229	49	20.000

Point	Grundløn	Tillæg til grundløn
230 -	49	43.175

§ 6. Pointberegning

Point beregnes i den pågældende institution/klynge/enhed efter følgende principper:

Pladstyper	Point pr. barn	Grundpoint
0-2 år (vuggestue)	1,955	
3 – 5 år (børnehave)	0,985	
6 – 9 år (fritidshjem)	0,83	
10 – 12 år (fritidsklub)	0,7	
13 – 14 år (juniorklub)	0,6	
15-18 år (ungdomsklub)	0,4	
Basispladsbarn i vuggestue (0 – 2 år)	4	16
Basispladsbarn i børnehave (3 – 5 år)	3,2	16
Basispladser i fritidshjem (6 – 9 år)	2,1	16
Basispladser i fritidsklub (10 – 12 år)	2,2	16

§ 7. Indplacering på grundløn

Stk. 1

Indplacering finder sted på baggrund af det til hver en tid gældende pointtal, beregnet på grundlag af det normeret børnetal, som opgøres af forvaltningen.

Ved ændring af pointtallet træder højere klassificering som følge af ændret pointtal i kraft den 1. i måneden efter ændringen. Lavere aflønning som følge af ændret pointtal træder i kraft ved stillingsledighed.

Stk. 2

I forbindelse med større ændringer, der medfører fjernelse eller tilføjelser af hele afdelinger/enheder til/fra institutionen/netværket/klyngen, opgøres det nye pointtal, når ændringen er besluttet.

Højere klassificering som følge af ændret pointtal træder i kraft den 1. i måneden efter ændringen.

Lavere lønindplacering ved ændring af pointtal i denne forbindelse varsles med lederens individuelle varsel, og den kan tidligst træde i kraft ved ændringens ikrafttræden.

Bemærkning:

Reglementsansatte ledere kan ikke miste trin i deres lønsammensætning. Kronetillæg kan om nødvendigt modregnes trin i den nye lønsammensætning, eventuelt suppleret med udligningstrin.

Stk. 3

Ved midlertidige udvidelser af pladserne ændres pointtallet alene i den midlertidige periode og gives som funktionstillæg (kronetillæg)

Såfremt den midlertidige periode overstiger 12 måneder, skal der aftales en ny ophørsdato for de midlertidige pladser, eller at disse overgår til varig opnormering af børnetal.

Midlertidige pladser vil altid overgå til varige pointtal efter 24 måneder i lønmæssig henseende.

Ved forlængelse af midlertidige pladser eller ændring til varige pladser, skal der udarbejdes en ny lønaftale.

§ 8. Kolonitillæg

Stk. 1

Ledere omfattet af denne aftale følger Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold (63.01).

Stk. 2

Ledere, der er på en ren specialinstitution eller familieinstitution, får udbetalt dobbelt kolonitillæg ved deltagelse i koloni.

Kapitel 3. Funktionsløn Klyngeledere

§ 9. Kompleksitets tillæg

Der ydes et kompleksitetstillæg til klyngeledere på kr. 10.000, såfremt der er tilknyttet en fritidsinstitution eller et fritidscenter til klyngen.

Kapitel 4. Funktionsløn Pædagogiske ledere og ledere i netværk

§ 10. Handicaptillæg

Stk. 1

Der ydes et tillæg på kr. 5.200 til ledere i netværk og pædagogiske ledere af enheder med afdelinger, basisgrupper eller afsnit, hvor der særvisiteres børn med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne jf. servicelovens § 52, dagtilbudslovens §4, stk. 2 eller folkeskolelovens § 3, stk. 2 i basisgrupper, eller anden foranstaltning.

Stk. 2

Der ydes et tillæg på kr. 12.900 til ledere i netværk og pædagogiske ledere, der udelukkende modtager særvisiteret børn med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne jf. servicelovens § 52, dagtilbudslovens §4, stk. 2 eller folkeskolelovens § 3, stk. 2.

Bemærkning:

Tillægget forudsætter, at der er udmeldt et særskilt budget til børn og unge med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne, og at der visiteres hertil fra den centrale visitation.

§ 11. Miljøinstitutioner

Der ydes et tillæg på kr. 12.900 til ledere i netværk og pædagogiske ledere, der er leder af enheder for 0-10-årige, hvor der løses opgaver der er omfattet af protokollat 4 til ”Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.” (60.01).

Bemærkning

Løsning af opgaver omfattet af protokollat 4 i institutionen forudsætter at opgaven godkendes af forvaltningen, og at institutionen modtager et særskilt budget til denne opgave.

§ 12. Fritidscentre

Til ledere af fritidsklubber i netværk, fritidscentre i netværk og pædagogiske ledere af fritidscentre ydes et tillæg på kr. 8.500.

§ 13. Tillæg til Netværksleder

Der ydes et tillæg på kr. 7.000 for ledelse af et netværk.

Bemærkning

Netværkslederen udpeges/vælges normalt for en periode på 24 måneder, og pågældende skal sikre videndeling mellem forvaltningen og ledelsesgruppen i netværket samt være koordinator og tovholder for løsning af opgaver i netværket. Netværksleder opgaven kan ikke delegeres.

Tillægget bortfalder uden yderligere varsel, når opgaven ophører for den enkelte.

Kapitel 5. Kvalifikationsløn Pædagogiske ledere og ledere i netværk

§ 14. Efter- og videreuddannelse

Stk. 1

Der ydes et tillæg på 6.700 for gennemført diplomuddannelse i almen pædagogik, Årskursus ved Danmarks Lærerhøjskole eller Socialpædagogisk Højskole, eller tilsvarende relevant uddannelse.

Bemærkning:

Relevansen vurderes i forhold til opgaver beskrevet i stillingsopslag eller stillingens funktionsbeskrivelse samt en vurdering af uddannelsens indhold i forhold til institutionens målgruppe.

Stk. 2

Der ydes et tillæg på kr. 9.000 for bestået diplomuddannelse i ledelse.

Bemærkning

Der kan maksimalt ydes et samlet tillæg på kr. 9.000 efter § 14.

Kapitel 6. Lokal løndannelse

§ 15. Lokal løndannelse

Stk. 1

Ledere, der er omfattet af denne aftale, er omfattet af ”Procedureaftale vedr. lokal løndannelse for ledere og pædagoger i selvejende daginstitutioner” indgået mellem BUPL Hovedstaden og Børne- og ungdomsforvaltningen.

Bemærkning

Denne forhånds aftale er delvist finansieret af lokallønsmidler.

Stk. 2

Lokalløndannelse gives som kronebeløb i 31-03-2000 niveau.

§ 16. Forhandling af individuelle tillæg

Individuelle tillæg forhandles mellem BUPL Hovedstaden og Institutionsbestyrelsen efter gældende aftaler og rammer, såfremt der er økonomisk råderum herfor. Individuelle tillæg kan ydes for opgaver og relevante kvalifikationer, der ligger udover, hvad der normalt forventes af en leder.

Bemærkning.

Bestemmelsen erstatter den hidtidige vejledning for opnåelse af kan-tillæg.
Der henvises i øvrigt til §§ 2 – 4.

§ 17. Reglementsansatte ledere

Der indbetales supplerende pension af individuelt aftalt funktions- og kvalifikationsløn.

Kapitel 7. Generelt

§ 18. Generelt

Med mindre andet fremgår af teksten, er tillæggene i aftalen angivet som årlige grundbeløb i 31. marts 2000-niveau.

Stk. 2.

Alle tillæg er pensionsgivende, med mindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

Stk. 3.

Alle tillæg ydes i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes fra den førstkommende måned efter den måned, funktionen træder i kraft.

Stk. 5.

Funktionsløn bortfalder ved udgangen af den måned, hvor funktionen bortfalder.

§ 19. Modregningsadgang

Enhver lønændring som følge af centrale eller decentrale aftaler modregnes i tillæg efter denne aftale, som er givet med samme begrundelse eller formål.

Kapitel 8. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

§ 20. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra 1. november 2019.

Stk. 2


Aftalen kan af hver af parterne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel.

København, den 28/10-19.

For 

Københavns Kommune

Børne- og Ungdomsforvaltningen



For

BUPL Hovedstaden

Bilag 1

Overgangsordninger

Henvisning og uddybning i denne aftale	Vilkår
<p>§ 10. Handicap tillæg</p> <p><i>Bestemmelsen stadfæster at der ikke ydes tillæg pr. gruppe. Det har konsekvenser for Eksperimetalinstitutionen, som er den eneste institution med flere grupper af børn med særlige behov.</i></p>	Den nuværende leder af Eksperimetal Institutionen beholder sit nuværende tillæg som en personlig ordning.
<p>§ 11. Miljøinstitutioner</p> <p><i>Tillægget består. Bestemmelsen om at tre institutioner, der optræder på en liste over miljøinstitutioner, har ret til tillægget, udgår.</i></p>	Der ydes et udligningstillæg jf. vilkår, der fremgår af forhandlingsprotokollatet til lederne af de tre institutioner.
<p>§ 14. Efter- og videreuddannelse</p> <p><i>Der ydes kun tillæg til diplom i almen pædagogik som obligatoriske tillæg.</i></p>	Nuværende tillæg for diplomuddannelser fortsætter.