



Viborg, 15.12.2021

J.nr. 21/43938

## Forhånds aftale for børnehusledere, SFO-ledere/pædagogfaglige ledere, afdelingsledere i dagtilbud samt ledere i dagtilbud i samdrevede institutioner i Viborg Kommune

Forhånds aftalen er indgået mellem Viborg Kommune og BUPL. Aftalen er udarbejdet ud fra bestemmelserne i Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger (69.01).

Aftalen gælder for både kommunale institutioner i Viborg Kommune og for selvejende institutioner, der har indgået driftsoverenskomst med Viborg Kommune.

### Grundløn – gældende pr. 1. januar 2022.

Stilling	Grundlønstrin	Bemærkning
Børnehusleder	44	For ledere ved enkeltinstitutioner med mindre end 100 omregnede børn*
Børnehusleder	46	For ledere ved enkeltinstitutioner med mere end 100 omregnede børn* eller for ledere, der leder ledere
Børnehusleder	48	For ledere ved enkeltinstitution med mere end 150 omregnede børn*

\*Vuggestuebørn tæller 1,9 og børnehavebørn tæller 1,0 i beregningen.

Stigning til et højere grundlønstrin sker, når gennemsnittet af indskrevne børn i et kalenderår har været over f.eks. 100. Grundlønssstigningen får virkning fra den 1. januar. Der vil dog ske en øjeblikkelig ændring til ny grundløn såfremt der indføres store ændringer for den enkelte institution, f.eks. som følge af flytning af en specialafdeling fra en institution til en anden. Ændring af grundløn i nedadgående retning vil ske med det individuelle opsigelsesvarsel.

Stilling	Grundlønstrin	Bemærkning
Sfo-leder/Pædagogfaglig leder	44	0 – 7 pædagogiske medarbejdere*
Sfo-leder/Pædagogfaglig leder	46	8 – 14 pædagogiske medarbejdere*
Sfo-leder/Pædagogfaglig leder	48	15 eller flere pædagogiske medarbejdere*

\*Omregnet til fuldtidsansatte. Antallet af medarbejdere opgøres af ressourcetildelingen i fuldtidsstillinger. Stigning til et højere grundlønstrin sker, når gennemsnittet af pædagogiske medarbejdere i et kalenderår har været over f.eks. 7. Grundlønssstigningen får virkning fra den 1. januar. Der vil dog ske en øjeblikkelig ændring til ny grundløn såfremt der indføres store ændringer for den enkelte SFO, f.eks. som følge af flytning af en specialafdeling fra en skole til en anden.



### **Afdelingsledere på Børnehusområdet.**

Afdelingsledere på børnehusområdet indplaceres på løntrin 36.

Det tilsikres, at afdelingslederen til enhver tid lønindplaceres, således at pågældende aflønnes med mindst 2 trin over det løntrin, som pågældende ville være lønindplaceret på som basispædagog i forhold til anciennitet.

Til afdelingsledere i handicapbørnehuse, afdelinger eller afsnit, ydes et særligt tillæg på kr. 12.900(31/3 2000).

Tillægget ydes alene til det i afdelingen eller afsnittet beskæftigede personale.

Såfremt tillægget opsiges, sker det med den enkeltes overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.

### **Funktionsløn**

#### **Større byggerier**

Der ydes tillæg for arbejdet med større byggerier (over 3 mio. kr.). Tillægget ydes til børnehusledere/sfo-ledere og udgør 600 kr. pr. måned (31.03.2000 niveau). Tillægget ydes fra 1. opstartsmøde til der er foretaget aflevering.

#### **Ledelse i forhold til flere lovgivninger.**

Der ydes tillæg for ledelse i forhold til flere lovgivninger (Dagtilbud og SFO) på kr. 6.000(31/3 2000).

Tillægget ophører uden yderligere varsel, når funktionen ophører.

#### **Praktikvejledning**

Såfremt en leder undtagelsesvis varetager praktikvejledning for lønnede pædagogstuderende og studerende under den pædagogiske assistent uddannelse (PAU), ydes et tillæg på 5.900 kr. årligt.

Praktikvejledning for ulønnede praktikanter i 1. praktikperiode aflønnes med et årligt tillæg på 800 kr. Beløbene reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Tillægget ophører uden yderligere varsel, når funktionen ophører.

#### **Tillidsrepræsentant – gældende fra 1. januar 2022.**

Til ledere, der varetager funktionen som tillidsrepræsentant ydes et årligt tillæg på 6.000 kr. Beløbet reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden og ophører, når funktionen ophører.

#### **Særlige tillæg**

1. Til ledere af handicapbørnehuse/sfo, der udelukkende modtager handicappede børn jf. bilag i overenskomsten, ydes et særligt tillæg på 12.900 kr. årligt (31.03.2000 niveau). Hvis tillægget opsiges, skal det ske med den enkelte leders overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.



2. Til ledere af børnehuse/sfo eller ordninger med afdelinger eller afsnit, der udelukkende modtager handicappede børn, ydes et særligt tillæg på 12.900 kr. årligt (31.03.2000 niveau). Tillægget ydes til nærmeste leder. Tillægget ophører uden yderligere varsel, når funktionen ophører.

## Kvalifikationsløn

Kvalifikationstillæg ydes ud over grundløn og eventuelt funktionstillæg. Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte områdeleders kvalifikationer. Kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Kvalifikationer	Tillæg
Relevant diplomuddannelse	15.000 kr. årligt (31.03.2000 niveau)
3 års ledelsesansvar i stillingen eller fra lignende lederstilling	10.200 kr. årligt (31.03.2000 niveau)
6 års ledelsesansvar i stillingen eller fra lignende lederstilling	8.000 kr. årligt (31.03.2000 niveau)

*\*Diplomuddannelsen skal tages over max 6 år. Det skal sikres, at ansatte, der går i gang med diplomuddannelsen, kan fuldføre den indenfor denne periode.*

## Individuel løn.

Der er enighed om, at der kan aftales individuel funktions- og/eller kvalifikationsløn, hvis lederen udfører enten særlige funktioner eller har særlige kvalifikationer. Aftale herom indgå konkret mellem Viborg Kommune og BUPL MidtVestjylland.

## Konstituering

Ved konstituering i en højere stilling indplaceres lederen i forhold til den højere stilling.

Til ledere, der konstitueres som leder i en ekstra institution, ydes et tillæg på 40.000 kr. årligt (31.03.2000 niveau). Tillægget bortfalder, når konstitueringen ophører.

## Resultatløn

Der kan jf. "Aftalen om resultatløn" indgås særlige aftaler, der som hovedregel beskrives med formål, omfang og tidsperiode m.m. forud for arbejdets påbegyndelse.



### Generelle bestemmelser

Alle tillæg ydes også til ansatte med dispensation og til ansatte efter overenskomstens protokollat 1, § 1 stk. 1 og 3. For ansatte med dispensation beregnes ancienniteten fra den dato, vedkommende er bevilget dispensation. Der kan ved aftale mellem BUPL MidtVestjylland og Viborg Kommune medtages anciennitet fra tidligere ansættelse.

Alle funktions- og kvalifikationstillæg er i 31.03.2000 niveau. Tillæggene er pensionsgivende og gradueres efter beskæftigelsesgraden, medmindre andet er aftalt. Funktionstillæg ophører automatisk, når funktionen ophører, med mindre andet er aftalt.

### Ikrafttræden og opsigelsesbestemmelser.

Forhåndsaftalen træder i kraft den 1. januar 2022.

Aftalen kan opsiges skriftlig med 3 måneders varsel til udløbet af en måned.

Aftaler de centrale overenskomstparter ved senere forhandlinger ændringer i grundløn, kvalifikationsløn eller funktionsløn udløber forhåndsaftalen automatisk på samme tidspunkt som de centrale ændringer træder i kraft. Parterne er enige om, at der i så tilfælde snarest optages forhandling om indgåelse af en ny forhåndsafale.

Det er aftalt, at der så vidt muligt skal være forhandlet og indgået en ny aftale, inden denne aftale udløber. Såfremt dette ikke er tilfældet, er det aftalt, at principperne i denne aftale fortsat gælder som grundlag for lønudbetalingerne, indtil der foreligger en ny forhåndsafale, eller indtil det er konstateret, at der ikke er grundlag for at indgå en ny forhåndsafale.

Enhver tvist omkring fortolkning af nærværende aftale løses mellem de underskrivende parter.

Viborg, den 3. januar 2022.

BUPL

Viborg Kommune

Personale og Organisation