

# **Forhåndsftale mellem BUPL Hovedstaden og Dragør kommune om lønfastsættelse af souschefer og afdelingsledere.**

## **Kapitel 1, område og grundløn.**

### **§1. Område og grundløn**

Stk. 1. Aftalen gælder for personale ansat ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v. der er ansat i Dragør kommune i henhold til overenskomst mellem Kommunernes Landsforening og BUPL.

Stk. 2. Grundlønnen er pr. 1. april 2009 centralt fastsat til løntrin 30

## **Kapitel 2. Generelle forhold.**

### **§ 2. Generelt.**

Stk.1. Funktionsløn og kvalifikationsløn efter denne aftale er pensionsgivende.

Stk.2. Alle tillæg er angivet i 31.03.00 niveau, medmindre andet er aftalt.

Stk.3. Reglementsansatte og ansatte i fleksjob er omfattet af denne aftale.

Stk. 4. Nye tillæg træder hvor intet andet er angivet i kraft den 1. april 2010.

Stk.5. Løngaranti ved konstitution i højere stilling. Ved konstitution lønindplaceres den konstituerede efter den gældende forhåndsftale i den højere stilling. Hvis grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn i den højere stilling ikke medfører en lønfremgang, skal der aftales et funktionsvederlag der sikrer en lønfremgang ved konstitution.

## **Kapitel 3. Funktionsløn.**

### **§ 3. Funktionsløn for størrelse/pointtal.**

Stk.1. Til souschefer og afdelingsledere udmøntes der 5 funktionsløntrin til ansatte ved institutioner/afdelinger under 200 point og 7 funktionsløntrin ved institutioner/afdelinger med 200 point og derover. For souschefer er det institutionens samlede pointtal, der udgør grundlaget for lønindplaceringen. For afdelingsledere er det afdelingens pointtal, der udgør grundlaget for lønindplaceringen.

Funktionsløn på baggrund af institutionens/afdelingens størrelse (pointtal) jfr. nedenstående:

<b>POINT</b>	<b>LØNTRIN</b> <b>Pr. 01.04.09</b>
<b>000 - 199</b>	<b>30 + 5 = 35</b>
<b>200 - og derover</b>	<b>30 + 7 = 37</b>

#### § 4. Særlige funktioner.

Stk.1. Til souschefer og afdelingsledere, der varetager praktikvejledningen af praktikanter (både lønnede og ulønnede pædagogstuderende samt PAU assistenter) ydes et tillæg på 6.800 kr. årligt. Tillægget ydes månedsvis med 1/12. Udbetaling sker alene i de perioder, hvor der rent faktisk er ansat praktikanter. Tillægget gradueres ikke efter beskæftigelsesgrad. Ved funktionens ophør bortfalder tillægget uden varsel.

Stk.2. Der ydes et tillæg til souschefer og afdelingsledere af institutioner, der deltager i SSP-samarbejdet i Dragør Kommune. Tillægget gives for det ledelsesmæssige ansvar og udgør 4.500 kr. årligt og udbetales månedsvis med 1/12. Tillægget ydes alene i den periode, hvor funktionen varetages og bortfalder uden varsel, når funktionen ikke længere varetages.

Stk. 3. Til souschefer og afdelingsledere der er valgt til Institutionssamrådet, ydes der et tillæg på 4.500 kr. årligt og udbetales månedsvis med 1/12. Tillægget ydes alene i den periode, hvor funktionen varetages og bortfalder uden varsel, når funktionen ikke længere varetages. Suppleanter ydes et tillæg på 900 kr. pr. møde de deltager i. I beløbet er der taget højde for forberedelse.

Stk. 4. Der udmøntes et fleksibilitetstillæg på kr. 1.300 til ansatte der ikke modtager et fast ulempetillæg for aftenarbejde i henhold til arbejdstidsaftalens § 23 om arbejde i 100 timer og derover efter kl. 17.00. Tillægget udmøntes som kompensation for evt. aftenarbejde. Tillægget gradueres ikke efter beskæftigelsesgrad.

Stk. 5. Barnsbestemt handicap-tillæg. Til souschefer og afdelingsledere i daginstitutioner, SFO'er og klubber, der blandt de øvrige børn modtager handicappede børn, ydes der et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 3.800 årligt pr. barn til ligelig fordeling mellem ledelsespersonale og de uddannede pædagoger. Institutionerne kan ved lokalaf tale ændre fordelingen, så det kun er de pædagoger der har et særligt ansvar, der får del i tillægget.

Bemærkning: Der vil kunne ydes handicaptillæg såfremt følgende bestemmelser er opfyldt:

1. Barnets handicap skal være af en sådan art, at der kan konstateres så alvorlige fysiske, psykiske, talemæssige eller emotionelle mangler eller skader, at der fra kommunens side – eksempelvis i form af behandlingsplan eller anden instruks – er pålagt institutionen at udføre særlige foranstaltninger i forbindelse med barnets pasning og pleje.
2. Der vil endvidere kunne ydes handicaptillæg i særlige tilfælde, hvor et barns adfærd er af en sådan karakter, at kommunalbestyrelsen skønner, at der er behov for en beskyttelse af børnenes helbred og trivsel, således at der i den anledning iværksættes særlige foranstaltninger over for børnene, jf. i øvrigt det under pkt.1 anførte vedrørende

udarbejdelse af behandlingsplan eller særlig instruks.

3. Såfremt børnene fra en handicapafdeling integreres blandt institutionens øvrige børn, ydes der barnsbestemt handicaptillæg til det pædagogisk uddannede personale, der ikke er beskæftiget i institutionens handicapafdeling.

Der udløses ikke handicaptillæg for børn, hvortil der er bevilliget støttepædagog.

Stk. 6. Til ansatte ved Fritidshjemmet Hovedgaden udmøntes et årligt tillæg på kr. 4.000. Tillægget ydes for kompleksitet.

## **Kapitel 4. Kvalifikationsløn.**

### **§ 5. Dragørtillæg og kvalifikationsløn for erfaring**

Stk.1. Kvalifikationsløn ydes udover grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte souschef/afdelingsleders kvalifikationer erhvervet før og under ansættelsen.

Stk.2. Til souschefer og afdelingsledere ydes 1 løntrin for rekruttering / fastholdelse (Dragørtillæg).

Stk.3. Ved nyansættelse lønindplaceres souschefer og afdelingsledere som udgangspunkt efter ledelseserfaringsdato. Der kan aftales yderligere kvalifikationsløn.

Stk.4. Ved 3 års ledelseserfaring ydes der 1 løntrin.

### **§ 6. Uddannelse.**

Stk. 1. Der ydes kr. 12.000 til souschefer og afdelingsledere, der har gennemført Diplomuddannelsen i Pædagogik eller Diplomuddannelse i Ledelse.

Stk.2. Der ydes kr. 6.000 til souschefer og afdelingsledere, der delvist har gennemført Diplomuddannelsen, jf. stk. 1, svarende til 18 ECTS-points (pædagogik) eller 20 ECTS-points (Ledelse). Dette tillæg modregnes ved ydelse af kvalifikationsløn for gennemført diplomuddannelse.

Stk.3. Der kan efter konkret forhandling ydes tillæg eller løntrin for anden relevant lederuddannelse.

Stk.4. Der ydes efter konkret forhandling minimum 1 løntrin for anden relevant efteruddannelse. Efteruddannelse er relevant, hvis der er enighed mellem denne aftales parter herom.

## **Kapitel 5. Decentral lønfastsættelse**

### **§ 7. Rammer for decentral lønfastsættelse**

Stk.1. Der kan optages lønforhandlinger i den enkelte institution hvis der lokalt er et institutionsskabt råderum. Det institutionsskabte råderum kan eksempelvis opstå ved

stillingsvakancer eller hvis pædagogmedhjælper ansættes i pædagogstillinger. Udmøntning af lokale lønde fra det institutionsskabte råderum vil typisk udmøntes som engangstillæg, idet stillingsvakancer typisk ikke kan begrunde varige lønde.

### **§ 8. Forhandlingsforhold vedrørende decentral lønfastsættelse.**

Stk. 1. Institutionsbaserede forhandlinger om lokallønsindstillinger indgås mellem institutionens leder og institutionens tillidsrepræsentant, herefter kaldet *parterne*. Ved enighed fremsender institutionens leder underskrevne lønindstillinger til henholdsvis forvaltningen og BUPL Hovedstaden. Parterne kan vælge at lade sig repræsentere eller bistå af forvaltningen hhv. BUPL.

Stk. 2. Opstår der uenighed mellem parterne om lokallønsindstillinger, kan den ene af parterne eller begge parter søge bistand hos forvaltningen og BUPL Hovedstaden.

Stk. 3. Institutionsbaserede lønindstillinger træder først i kraft når forvaltningen og BUPL Hovedstaden har underskrevet aftalen.

### **Kapitel 6. Opsigelse/varighed.**

Stk.1. Denne aftale har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra den 1. april 2010.

Stk. 2. Såfremt der ikke opnås enighed om en ny aftale, er denne aftale gældende indtil videre, idet den dog altid kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3. Forinden aftalens udløb optager parterne forhandling med henblik på indgåelse af ny aftale.

Dragør, den \_\_\_\_\_

For Dragør Kommune

For BUPL Hovedstaden

Susanne Andersen, Personalechef

Jan Poulsen

Maiken Pelby, Daginstitutionschef

Kim Lohse

Jesper Rostved

# Bilag 1.

## Vejledning om Hegnet, Centralt fastsatte funktionstillæg.

I overenskomsten 1999 - 2002 hedder det i §14 stk. 4:

"For ledere, souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere samt assistenter og støttepædagoger ophører som udgangspunkt alle hidtidige centralt fastsatte tillæg. Der indgås snarest muligt lokal(e) aftale(r) til afløsning for disse hidtidige centralt fastsatte tillæg, jf. § 9, stk. 3. Såfremt der ikke ved overgangen til nye lønformer pr. 1. april 2000 er indgået lokal(e) aftale(r) til afløsning for de nævnte tillæg, videreføres disse med de fornødne tilpasninger."

Bestemmelsen eller hegnet henviser til de hidtidige centralt fastsatte tillæg fra 97-overenskomsten (§§ 8, 15 og 16 samt til §4 i protokollat II og § 2 i protokollat III). Disse tillæg er gengivet nedenfor.

Parterne er enige om at nedenstående tillægsstørrelser fra 97 overenskomsten finder anvendelse, såfremt parterne er enige i, at betingelserne herfor er opfyldt.

<b>SÆRLIGE TILLÆG</b>	<b>Grundbeløb</b>
	<b>31/03-2000</b>
	<b>Kr. pr. år</b>
Handicapinstitutioner, Handicapgrupper, Specialskoler m.v.	12.900,00
Område-, miljø- og familiepædagoger	12.900,00
Specialpædagogisk bistand	16.600,00