

Forhåndsftale vedr. ledere ansat i 0-6 års området og skoleområdet indgået mellem Syddjurs Kommune og BUPL Østjylland

Aftalen er indgået i henhold til "Overenskomst for pædagogisk personale ansat i lederstillinger i kommunerne" (OK 69.01).

Ved oprettelse, ændringer eller nedlæggelse af lederstillinger underrettes BUPL's lokalafdeling, og der optages forhandling såfremt en af parterne ønsker det.

Lederstillinger under dagtilbudsafdelingen

Grundløn

Grundlønnen og funktionslønnen dækker den samlede pædagogiske og administrative og økonomiske ledelse, der er tillagt stillingen.

Ud fra institutionernes størrelse og ledelsesopgaverne er der aftalt følgende grundløn for lederstillingerne:

| Stillingsbetegnelse | Grundløn | Tillæg |
|------------------------------------|-----------------|--------|
| Dagtilbudsafdelingen | | |
| Institutionsleder – (aftaleholder) | | |
| Budget op til 8,5 mio. kr. | 48 | |
| Budget 8,5 -11,8 mio. kr. | 48 | 12.000 |
| Budget fra 11,8 mio. kr. | Aftales konkret | |
| Pædagogfaglig leder 1) | 44 | 5.000 |

1) (daglig leder) i institutioner med flere huse, men med ledelse af 1 hus

Funktionsløn dagtilbudsafdelingen

Institutionsledere (aftaleholder) i institutioner med 2-3 huse:

Kompleks ledelsesopgave:

kr. 12.000

Begrundet i kompleksitet i ledelsesopgaven, såsom geografisk adskilte enheder og flere enheder med selvstændig indskrivning af børn.

Manglende medledning:

Såfremt det ikke er muligt at besætte stillingen som pædagogfaglig leder i en kortere periode kan der individuelt aftales et funktionstillæg til institutionslederen for den udvidede ledelsesopgave.

Lederstillinger under skoleafdelingen

SFO - lederne/ ledere i samdriftsordninger indgår i skolens ledelsesteam på linje med øvrige afdelingsledere/pædagogiske ledere.

Deres opgaver består af en kombination af ledelsesopgaver i forbindelse med SFO samt mere generelle skoleledelsesopgaver i forhold til skolen som helhed.

De enkelte lederteams fordeler selv ledelsesopgaverne under hensyntagen til den enkelte leders faglige og pædagogiske kompetencer og evt. særlige spidskompetencer. Opgavefordelingen er dynamisk og indrettes til en hver tid efter de aktuelle behov.

| Stillingsbetegnelse | Grundløn | Tillæg |
|--|----------|--------|
| Lederstillinger under skoleafdelingen 2) | | |
| SFO leder – Skole og SFO 3) | 47 | 11.000 |
| Leder i samdriftsordninger – Skole, SFO og daginstitutioner 4) | 47 | 11.000 |

- 2) Grundlønnen dækker den samlede pædagogiske og administrative ledelse som er tillagt stillingen på skoler med SFO med børnetal op til 250 (excl. tidlig SFO).
- 3) I klassificeringen er der ikke indeholdt ledelse af klub eller ledelse af flere afdelinger med større afstand eller special SFO).
- 4) Stillingstillæg for den større kompleksitet i ledelsesopgaven, såsom bredere lovområde, geografisk adskilte enheder og flere enheder med selvstændig indskrivning af børn, samt daginstitutionens størrelse aftales konkret i forhold til den enkelte stilling

Kvalifikationsløn (for alle ledere)

Uddannelse:

Alle ledere indenfor området forudsættes at have en relevant ledelsesmæssig uddannelse svarende til minimum diplomniveau.

For en fuld **diplomuddannelse i ledelse** (60 ECTS point) ydes kvalifikationsløn med 9.000,- kr. fra den 1. i måneden efter bestået eksamen. Det forventes, at alle ledere på sigt har gennemført lederuddannelse på diplomniveau.

For en fuld **pædagogisk diplomuddannelse** (60 ECTS point) ydes kvalifikationsløn med 6.000,- kr. fra den 1. i måneden efter bestået eksamen.

Anden relevant efteruddannelse af tilsvarende omfang og niveau med relevans for den aktuelle stilling kan efter konkret aftale honoreres på tilsvarende måde.

Der udbetales maksimalt kvalifikationstillæg for én uddannelse

Lønindplaceringen tager udgangspunkt i daginstitutionens samlede budget pr. 1. januar for det kommende år.

Individuel funktions- og kvalifikationsløn

Herudover kan der for den enkelte indgås individuelle aftaler om funktions- eller kvalifikationsløn ud fra en konkret vurdering af opgavens omfang samt den enkelte leders kvalifikationer.

Ved udmøntning af individuel kvalifikationsløn tages der udgangspunkt i en helhedsvurdering af det samlede individuelle lønniveau. Der skal i vurderingen især lægges vægt på uddannelse og erfaring:

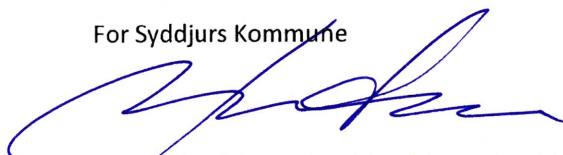
Øvrige aftaler

- Alle tillæg reduceres i henhold til ansættelsesbrøk.
- Budgettal er i 2022 niveau og fremskrives med PL-fremskrivningen.
- Alle tillæg er angivet i årligt grundbeløb (31.03.2000), og er pensionsgivende.

Aftalen ikrafttræden og opsigelse

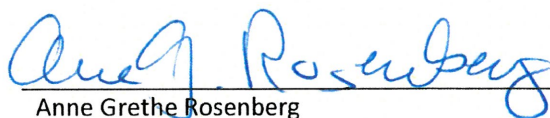
- Aftalen er gældende fra 1. september 2022
- Aftalen kan opsiges helt eller delvist af begge parter med 3 måneders varsel til en måneds udgang.
- Der kan ske ændringer/opsigelse af aftalen uden varsel såfremt begge parter er enige heri.
- Som udgangspunkt sætter Syddjurs Kommune ikke ledere ned i løn. Det kan dog forekomme i forbindelse med strukturomlægninger og lignende. I disse tilfælde følges de almindelige regler om væsentlige vilkårsændringer og der optages forhandling i den konkrete sag.
- Aftaler de centrale overenskomstparter ændringer i grundløn, kvalifikationsløn eller funktionsløn udløber forhåndsftalen automatisk på samme tidspunkt som ændringerne træder i kraft. Parterne er enige om, at der i så fald snarest optages forhandling om en ny forhåndsftale.
- I forbindelse med aftalens underskrift udarbejdes der individuelle lønaftaler for ledere omfattet af denne aftale.

For Syddjurs Kommune



Per Viggo Larsen
Chef for Børn

For Medarbejderne



Anne Grethe Rosenberg
BUPL - Formand



Peter Christensen
HR og personale

