

Forhåndsftale mellem Vejle Kommune og BUPL for Daginstitutionsledere og pædagogiske ledere

69.01

Gældende fra 1.4.2022

1. Aftaleområde

Denne forhåndsftale gælder for ansatte i Vejle Kommune, Dagtilbudsafdelingen efter overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne. (KL nr. 69.01).

Der kan indgås særskilte individuelle aftaler for ansatte i atypiske stillinger.

2. Generelle principper vedrørende decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn

Parterne er enige om, at alle typer decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsstillæg:

- udbetales i forhold til ansættelsesbrøken,
- indgår i beregning af over- og merarbejde,
- er angivet i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) ekskl. Pensionsbidrag, og
- er pensionsgivende

med mindre andet er aftalt.

3. Generelle principper for ændringer og ophør af decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn

Parterne er enige om, at ændringer og/eller ophør af decentralt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn følger de mellem KL og Forhandlingsfællesskabet aftalte principper således:

- at funktionsløn følger funktionen og bortfalder for den enkelte medarbejder fra det tidspunkt, hvor pågældende ikke længere varetager funktionen,
- at funktionsløn kan aftales tidsbegrænset,
- at ophør af funktionsløn ved organisationsændringer sker med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel,
- at decentralt aftalt kvalifikationsløn er varig for den ansatte så længe den enkelte medarbejder er ansat i samme stilling. Ved stillingsskifte sker en ny vurdering af kvalifikationernes relevans og lønnen i den nye stilling aftales efter forhandling, og
- der kan ske modregning for (nye) centrale løndelev, der gives efter samme eller tilsvarende kriterier – også grundlønforbedringer, hvis overenskomsten giver mulighed for det.

4. Grundløn

Jf. overenskomstens § 2 består hovedopgaven af faglige ledelsesopgaver og personaleledelse. Derudover indeholder opgaven administrativ ledelse, økonomisk ansvar, ansvar for tjenestetilrettelæggelse, ressourcefordeling o.l.

Jf. overenskomstens § 6 skal grundlønnen afspejle stillingens organisatoriske placering, ledelsesansvar, økonomisk ansvar, omfang, indhold, ansvarsområde, kompleksitet.

Grundlønnen er aftalt lokalt jf. overenskomstens § 6 – grundlønnen kan højst udgøre løntrin 50.

Opdelingen består af 4 kategorier.

Kategori	A	B	C	D	X
Institutionens størrelse	40-69 børn	70-110 børn	110-149 børn	150-230 børn	Over
Grundløn Institutionsleder	45	46	47	47 + 6.500	Individuelt*
Grundløn Pædagogisk leder		43	43 + 3.200	44	Individuelt*

* Ved genbesættelse af stilling i kategori X skal lederlønnen genforhandles og som hovedregel indplaceres i kategori A-D.

Liste over kategoriseringen af de enkelte institutioner findes i bilag 1.

Såfremt der sker væsentlige ændringer, som for eksempel oprettelse af / nedlæggelse af afdelinger eller udvidelse af institutionen, børnetal af mere permanent karakter m.v. optages der forhandling mellem parterne med henblik på at justere klassificeringen af lederstillingen.

Ledere i landsbyordninger indplaceres på minimum grundlønstrin 40.

5. Funktionsløn

Funktionsløn kan gives til de ansatte, der varetager særlige funktioner, der ligger ud over det der forudsættes indeholdt i grundlønnen.

Decentralt fastsat

F1 Komplexitet i stillingen

- Til institutionsledere og pædagogiske ledere hvor institutionen har minigruppe(r) ydes et årligt tillæg på 4.000 kr. (31/3/2000 niveau).
Fortegnelse over institutioner mv. med specialafsnit fremgår af bilag 1.
- Til institutionsledere og pædagogiske ledere der af dagtilbudschefen er pålagt konsulentfunktion for forvaltningen ydes et årligt tillæg på minimum 6.600 kr. 31/3-2000-niveau.
Der skal foreligge en konkret funktions beskrivelse.
- Til institutionsledere og pædagogiske ledere i institutioner, som er beliggende i områder med særlige sociale behov ydes et årligt tillæg på 6.000 kr. (31/3 2000-niveau).
Specialinstitutioner er ikke omfattet af bestemmelsen.
Der kan ikke ydes både F1c og F1d tillæg.
Omfattede institutioner fremgår af bilag 1. Bilaget tilrettes ved ændringer.

- d. Til institutionsledere og pædagogiske ledere i institutioner, som er beliggende i områder med særlige sociale behov og som har en særlig indsats og et udvidet samarbejde omkring familierne ydes et årligt tillæg på 10.000 kr. (31/3 2000-niveau). Specialinstitutioner er ikke omfattet af bestemmelsen. Der kan ikke ydes både F1d og F1c tillæg. Omfattede institutioner fremgår af bilag 1. Bilaget tilrettes ved ændringer.

Bemærkning: Om en institution er omfattet af område med særlige sociale behov vurderes i forhold til de seneste opgjorte socioøkonomiske tal. Såfremt der opstår nye behov indgås aftale mellem parterne.

- e. Til institutionsledere der huser andre enheder, ydes der efter en konkret vurdering af det medfølgende ekstraarbejde et årligt tillæg på 4.000 kr. (31/3-2000 niv.).
- f. Til institutionsledere med flere matrikler, som kræver at institutionslederen disponere sin tid på flere forskellige arbejdssteder ydes et årligt tillæg på 6.000 kr. (31/3 2000-niveau).

F2 Sparringspartner (mentor) for ny leder

Til institutionsledere der pålægges opgaven som sparringspartner (mentor) for nyansat kollega ydes et engangsbeløb på 6.000 kr. (31/3 2000-niveau). Sparringsperioden kan være fra 3-6 måneder.

I særlige tilfælde kan der ifølge forudgående aftale med Dagtilbudschefen ydes funktionsløn efter R2 i forlængelse heraf.

F3 Særlige funktioner i forbindelse med ekstraordinære opgaver og projekter

For varetagelse af ekstraordinære opgaver og projekter kan der ydes et årligt tillæg, eller engangsbeløb på minimum 5.000 kr. (31/3/2000-niveau).

Der skal foreligge en projektbeskrivelse og tidsplan som er godkendt af dagtilbudschefen.

Tillæggets størrelse skal aftales forud for projektets udviklingsarbejds iværksættelse mellem dagtilbudschefen og BUPL Sydjylland.

F4 Institutioner med sampasningsopgaver

For planlægning og afvikling af kommunens sampasning, ydes institutionsledere eller pædagogiske leder et årligt tillæg på 6.600 kr. (31/3 2000-niveau).

Dagtilbudsafdelingen har besluttet at opgaven varetages af institutionsledere eller pædagogiske leder på de nævnte institutioner i bilag 1.

Dagtilbudsafdelingen har udarbejdet en drejebog, der beskriver funktionen og opgaverne forbundet med sampasningen.

6. Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn kan gives til medarbejdere, der har og anvender relevante kvalifikationer, der ligger ud over de kvalifikationer, der forudsættes indeholdt i grundlønnen.

Kvalifikationsløn vurderes i forhold til den enkelte person, og kan tage udgangspunkt i:

- relevant efter-/videreuddannelse, der fagligt eller personligt har væsentlig betydning for varetagelsen af lederens nuværende job og som anvendes i opgave-varetagelsen (eksempelvis årskursus)
- relevant ledererfaring, der fagligt eller personligt har væsentlig betydning for varetagelsen af lederens nuværende job
- specialviden, der har særlig betydning for opgavevaretagelsen

K1 Kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelse

A. Diplomuddannelse i ledelse

For gennemførelse af et modul af diplomuddannelse i ledelse o.l. (10 erts-point), yders der kvalifikationsløn efter trinmodellen nedenfor.

Fuld diplom

Ved gennemførelse af en fuld Diplomuddannelse i ledelse svarende til 60 erts-point, ydes der kvalifikationsløn efter trinmodellen nedenfor.

Trinmodellen

Diplomuddannelsen består i dag af:

- 2 obligatoriske moduler af hhv. 10 erts-point og 5 erts-point
- 3 faglige fag af 10* erts-point
- 1 afgangsupgave/eksamen af 15 erts-point, som giver det fulde diplom

*Der findes enkelte fag af 5 erts-point. Der tages 2 fag for at opnå 10 erts-point.

	Tillæg*	Tillæg i alt*
1. modul af ovenstående	3.000 kr.	3.000 kr.
2. modul	1.500 kr.	4.500 kr.
3. modul	1.500 kr.	6.000 kr.
4. modul	1.500 kr.	7.500 kr.
Afgangsupgave	2.500 kr.	10.000 kr.

Tillæg for uddannelse kan først ydes fra det tidspunkt, hvor Arbejdsstedet har modtaget uddannelsesbeviset. Dog fra det tidspunkt hvor eksamen er bestået, hvis aflevering til arbejdsstedet sker indenfor 3 måneder efter bestået eksamen.

Medarbejdere, der har moduler i forvejen, og som opnår 60 ert. point inden for en periode på 6 år, får medregnet disse moduler i beregningen af en fuld diplom, også selv om der ikke indtil dags dato er givet tillæg for de enkelte moduler.

B. Længerevarende efter- og videreuddannelse

Der kan efter konkret vurdering- og efter aftale med dagtilbudschefen i det enkelte tilfælde ydes et årligt tillæg på 7.300 kr. (31/3 2000-niveau), for gennemførelse af en længerevarende uddannelse eks. Pædagogisk diplomuddannelse eller tilsvarende uddannelse på diplomniveau / relevant kandidat uddannelse.

C. Øvrige uddannelser

Der kan efter en konkret vurdering - og efter aftale mellem dagtilbudschefen og BUPL Sydjylland - ydes et årligt tillæg på min. 5.000 kr. (31/3 2000-niveau) til institutionsledere og pædagogiske ledere, der gennemfører andre videregående uddannelser, som er relevante og som har særlig betydning for jobvaretagelsen.

K2 Særlige faglige og/eller personlige kvalifikationer

Der kan efter konkret forhandling og aftale mellem Vejle kommune og BUPL Sydjylland- ydes kvalifikationsløn for andre særlige faglige/personlige kvalifikationer.

K3 Rekruttering

I særlige vanskelige rekrutterings- eller fastholdelsessituationer kan der – efter aftale mellem Vejle Kommune og BUPL - ydes kvalifikationsløn i form af personligt tillæg.

Løntrin ydet før 1. april 2012 fortsætter uændret.

R2 Resultatløn

Institutionsledere der efter aftale med dagtilbudschefen påtager sig ledelsen i en institution i forbindelse med vakance/fravær samt eventuel deltagelse i ansættelsesudvalg og efterfølgende mentorrolle for ny tiltrådt leder ydes et engangsbeløb på:

- 20.000 kr. i nutidskroner, uden pension – lille tillæg
- 30.000 kr. i nutidskroner, uden pension – stort tillæg

Hvis der er aftalt det "lille" tillæg og opgavens forudsætninger ændres væsentligt vil der ske genvurdering af tillæggets størrelse.

Det vurderes forud for påbegyndt opgave hvilket tillæg der ydes. Der vurderes blandt andet på:

- Opgavens varighed.
- Tidsforbrug/kompleksitet.
- Påvirkning af drift i leders hjem institution.

Der forventningsafstemmes omkring opgavens omfang mellem Dagtilbudschefen og leder.

Der er indgået aftale om resultatløn for byggeri og sammenlægning af institutioner jf. protokollat 1 og 2.

Dagtilbudschefen vurderer løbende om det er relevant at indgå resultatlønsaftaler med lederne i særlige situationer på den enkelte institution.

Årlig gennemgang

Der foretages en årlig gennemgang af ledernes indplacering. Det vil som udgangspunkt ske ved udgangen af et kalenderår.

Udmøntning af denne forhåndsftale

Udmøntning af forhåndsftalen i forhold til medarbejderne sker efter individuel forhandling, med mindre der er tale om tillæg der følger direkte og entydigt af forhåndsftalen. Såfremt det således objektivt kan konstateres at betingelserne for udmøntning er opfyldt, kan udmøntning ske uden individuel forhandling og aftale. Tillidsrepræsentanten/organisationen orienteres skrifteligt om udmøntningen.

Generel opsigelsesklausul

Hvis en af parterne ønsker at opsige dele af forhåndsftalen optages forhandling mellem parterne.
Hele forhåndsftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned og tidligst til ophør 31. marts 2024.

Aftalen gælder, indtil den genforhandles eller opsiges.

For BUPL

Dato 9-11-2022

Ulrik Koustrup

Underskrift

For Vejle Kommune

Dato 2/11-22

[Signature]

Dagtilbudschef Rune Asmund Sørensen

Kategorisering af daginstitutioner

Det beregnede børnetal tager udgangspunkt i kapaciteten af børnehavebørn.

Kapaciteten for specialbørn er 8 for 20 bhv.børn og vuggestue 12 for 20 bhv.børn.