



**Forhåndsftale om grundløn, funktionsløn,  
kvalifikationsløn og resultatløn**

Allerød Kommune og BUPL - Nordsjælland, indgår herved følgende aftale:

§ 1.

Aftalen vedrører

Overenskomst for pædagogisk uddannet personale  
ansat i lederstillinger i kommunerne 69.01

§ 2.

Aftalen gælder for følgende personalegruppe(r):

**Ledere og pædagogiske ledere ved  
Allerød Kommunes 5 klyngeinstitutioner**

§ 3.

Deltagere i forhandlingen:

<u>For BUPL - Nordsjælland:</u>  Marlene Dalskov/ Pernille Riis	<u>For Allerød Kommune:</u>  Dorthe Lund Nielsen/ Nete Mårtensson
--	--

§ 4

Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen er gældende fra 1. april 2019 og er bindende indtil ophør jf. § 8



## § 5a

## Grundløn, funktions-, kvalifikations- og resultatløn

Stk. 1

<b>GRUNDLØN</b>	<b>LØNTRIN</b>
<b>Klyngeleder</b>	50

Stk.2

	<b>FUNKTIONSLØN DECENTRALT AFTALT</b>	<b>Tillæg</b>	<b>Løntrin</b>
a	Grundtillæg / klynge med mere end 250 børn Grundtillæg / klynge med mere end 350 børn	12.000 15.000	
b	Grundtillæg / klynge med flere geografiske placeringer	12.000	
c	Tillidsrepræsentant	8.000	
d	Særligt ansvarsområde se § 7	Aftales i det konkrete tilfælde	
e	Leder af Dagplejen	20.000	
f	Leder af institution med basisgruppe	6.000	

Stk. 3

	<b>KVALIFIKATIONSLØN DECENTRALT AFTALT</b>	<b>Tillæg</b>	<b>Løntrin</b>
a	Relevante ledelseskvalifikationer og ledelseserfaring, herunder pædagogisk ledelseserfaring	Aftales i det konkrete tilfælde	
b	Relevant efteruddannelse (master niveau)	10.000	
c	Pædagogisk diplomuddannelse (PD)	8.000	

Stk. 4

	<b>RESULTATLØN</b>	
a	Konkrete aftalte ekstraordinære indsatser af en særlig karakter se § 7	Aftales i det konkrete tilfælde Ikke-pensionsgivende
b		

**§ 5b****Grundløn, funktions-, kvalifikations- og resultatløn**

Stk. 1

<b>GRUNDLØN</b>	<b>LØNTRIN</b>
<b>Pædagogisk leder</b>	44

Stk.2

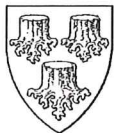
	<b>FUNKTIONSLØN DECENTRALT AFTALT</b>	<b>Tillæg</b>	<b>Løntrin</b>
a	Grundtillæg – pædagogisk ledelse af mere end 15 pædagogiske medarbejdere (pædagoger og medhjælpere)	8.000	
b	Grundtillæg /pædagogisk ledelse af to geografiske enheder	8.000	
c	Tillidsrepræsentant	8.000	
d	Særligt ansvarsområde (pt. basispladser) se § 7	Aftales i det konkrete tilfælde	
e			

Stk. 3

	<b>KVALIFIKATIONSLØN DECENTRALT AFTALT</b>	<b>Tillæg</b>	<b>Løntrin</b>
a	Relevante ledelseskvalifikationer og ledelseserfaring, herunder pædagogisk ledelseserfaring	Aftales i det konkrete tilfælde	
b	Relevant efteruddannelse (master niveau)	10.000	
c	Pædagogisk diplomuddannelse (PD)	8.000	

Stk. 4

	<b>RESULTATLØN</b>	
a	Konkrete aftalte ekstraordinære indsatser af en særlig karakter se § 7	Aftales i det konkrete tilfælde Ikke-pensionsgivende
b	Honorering af opgaver, der har karakter af konstitution, sker efter konkret forhandling og med udgangspunkt i Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling.	



## § 6

### Bemærkninger vedr. modregning og reduktion

Hvis der centralt aftales grundlønshøjelser, kan der ske modregning i lokalt aftalte trin/tillæg, herunder personlig lønordning, hvis overenskomsten giver mulighed for dette. Ligeledes kan centralt aftalt funktions- og/eller kvalifikationsløn, der allerede via denne aftale ydes betaling for, blive mod-regnet i den decentralt aftalte funktions- og/eller kvalifikationsløn.

Medmindre andet er aftalt konkret, vil der som udgangspunkt altid ske modregning i personlige lønordninger i forbindelse med evt. forhøjelse af eksisterende lokalt aftalte tillæg eller ydelse af nyt lokalt aftalt funktions- eller kvalifikationsløn.

Forinden en evt. modregning bliver iværksat, orienteres BUPL – Nordsjælland, der – hvis de ønsker det – kan indlede forhandling af sagen.

## § 7

### Øvrige bemærkninger

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/03 2000 niveau.

#### **Vedrørende §§5a+b, stk. 1:**

Grundlønshindplaceringen er udtryk for en samlet vurdering af stillingernes omfang, indhold og ansvarsområde og anses af parterne for rimelig i forhold til kommunens størrelse og stillingernes organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen. Ved grundlønshfastsættelsen er der taget hensyn til stillingernes samlede ansvar og kompleksitet, herunder stillingernes samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar. Indplaceringen afspejler endvidere det ledelsesmæssige ansvar og de ledelsesmæssige funktioner og opgaver i relation til bl.a. faglig pædagogisk ledelse, administrativ ledelse, personaleledelse og strategisk ledelse.

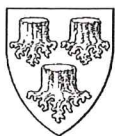
Grundlønshindplaceringen dækker endvidere, at den pågældende leder/ pædagogiske leder har de forventede, formelle uddannelsesmæssige krav til stillingen herunder en diplomuddannelse i ledelse. Hvis en diplomuddannelse endnu ikke er taget, indgås der en aftale med nærmeste leder om at gennemføre en sådan, således at den passer i det aktuelle lederarbejde og lederkarriere (jvf. Trepartsaftalen, 2007).

#### **Vedrørende §§5a+b, stk. 2d:**

Et særligt ansvarsområde er når en klyngeleder eller en pædagogisk leder har ansvaret for en særlig opgave eller udviklingsprojekt af en vis tyngde på tværs af hele Allerød Kommunes dagtilbudsområde eller på tværs af hele børne- og ungeområdet. Et eksempel på dette kan være at man er særlig ansvarlig for udviklingen af Allerød Kommunes sprogindsats eller driver et konkret udviklingsprojekt på tværs af hele kommunen.

#### **Vedrørende §§ 5a+b, stk. 4a:**

Honorering for konkrete, aftalte og ekstraordinære indsatser af en særlig karakter sker efter nærmere aftale og med udgangspunkt i § 7 i overenskomsten vedrørende resultatlønsordning. Der kan både være tale om ekstraordinære indsatser ved egen klynge og på tværs af hele dagtilbudsområdet i Allerød Kommune. Aftale om honorering skal så vidt muligt være aftalt med BUPL – Nord-sjælland forinden arbejdet iværksættes.



§ 8

Opsigelse og ophør

- stk. 1: Denne aftale kan af begge parter opsiges med et varsel på 3 måneder til en overens-komstperiodes udløb. Hvis aftalen opsiges, har den fortsat virkning i indtil 6 måneder. I den periode skal der tages initiativ til forhandling og udvises positiv forhandlingsvilje. Kan der ikke opnås enighed bortfalder nærværende aftale.
- stk. 2: Funktionsløn bortfalder som udgangspunkt uden yderligere varsel, når funktionen ophører. Bortfald af funktionsløn kan dog medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser (individuelt varsel).
- stk. 3: Medmindre andet aftales, er kvalifikationsløn personlig og bevares ved overførsel til anden stilling på samme niveau og inden for samme stillingsområde. Ved forfremmelse aftales, hvor stor en del af kvalifikationslønnen, der bevares.
- stk. 4: Aftalen genforhandles/ajourføres så vidt muligt senest i oktober kvartal efter en overens-komstfornyelse, hvis overenskomsten giver anledning til at ændre aftalen. Begge parter er enige om, at der til enhver tid kan optages forhandlinger om ændringer i aftalen, hvis det skønnes nødvendigt, og at der for forhold, som ikke er beskrevet i denne aftale, kan optages konkret drøftelse på opfordring fra en af parterne.

§ 9

Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. april 2019, hvor intet andet er anført. Eventuelle lønmæssige ændringer begrundet i aftalen sker fra denne dato, medmindre andet aftales.

**Dato og underskrift**

BUPL - NORDSJÆLLAND

10/5 '23

*Dorthe Dalskov*

Dorthe  
ALLERØD KOMMUNE  
Lund  
Nielsen

Digitalt signeret  
af Dorthe Lund  
Nielsen  
Dato: 2023.04.27  
21:37:37 +02'00'