

November 2016

Forhåndsftale for pædagoger på BUPL's område i Gentofte Kommune

Aftale om udmøntning af lokal løndannelse for BUPL's forhandlingsområde i Gentofte Kommune

De forhandlingsberettigede parter er enige om, at det er afgørende, at alle arbejdspladser sikrer, at lokal løndannelse bliver udmøntet og forhandlet i henhold til de retningslinjer og overordnede mål og rammer der er i Gentofte kommune. Jf. retningslinjen for lønprocedure. Der henvises i øvrigt til fællesaftalen om lokal løndannelse herunder særligt §6 bilag A omkring det økonomiske råderum.

Kapitel 1

Område

- 1.1 Aftalen gælder for pædagogisk uddannet personale samt for personale, der har fået konkret eller generel dispensation og som er ansat i Gentofte kommune i henhold til overenskomst mellem KL og BUPL, med tilhørende protokollater eller i henhold til Reglementet. Herunder ansatte i selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med. Aftalen gælder ikke for ansatte i ledelsesstillinger.
- 1.2. Aftalen omhandler lokal løndannelse for de i punkt 1.1 nævnte grupper. Aftalen har udgangspunkt i den mellem BUPL og KL indgåede overenskomst.
- 1.3. Aftalen indgås i respekt for aftaler om standard og normeringer i øvrigt mellem BUPL og Gentofte kommune.

Fællesbestemmelser

- 1.4. Grundlønnen for personer omfattet af denne aftale fremgår af den gældende overenskomst
- 1.5. Kvalifikationsløn tildeles som løntrin eller som tillæg.
- 1.6 Kvalifikationsløn, der tildeles efter en konkret vurdering og aftale, ydes inden for rammerne af central (Gentofte Kommune) og lokal (institution) lønpolitik, der forudsættes kendt af alle. Der tages samtidig udgangspunkt i institutionens egne mål- og handleplaner, der f.eks. kan fremgå af en virksomhedsplan.
- 1.7 Funktionsløn tildeles som løntrin eller som tillæg.
- 1.8 Funktionsløn oppebæres så længe funktionen varetages. Funktionsbestemte tillæg bortfalder uden yderligere varsel, såfremt en medarbejder opsiges en funktion, der ydes funktionstillæg for. Såfremt kommunen ønsker at bringe en funktion, der ydes funktionstillæg for, til ophør, kan funktionslønnen opsiges med overenskomstmæssig varsel. Ved tidsbegrænsede funktioner anføres slutdatoen.
- 1.9 Kvalifikations- og funktionsløn efter denne aftale ligger ud over den enkeltes garantiløn. Garantilønnen betragtes som særlig personlig kvalifikationsløn, der udløses efter henholdsvis 6 og 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelse. For ikke-uddannede klubassistenter opnås særlig personlig kvalifikationsløn efter 3 års ansættelse, såfremt medarbejderen efter 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 19.

Kvalifikationstillæg, der er baseret på erfaring, ydes tidsbegrænset indtil førstkomende automatiske stigning (der henvises til garantilønnen nævnt ovenfor).

Kvalifikationslønnen skal betegnes som "forlodsudmønting" på den enkeltes lønaftale

- 1.10 Resultatløn ydes inden for rammerne af central (Gentofte Kommune) og lokal (institution) løn- og personalepolitik, der forudsættes kendt af alle. Der tages samtidig udgangspunkt i institutionens egne mål- og handleplaner, der f.eks. kan fremgå af en virksomhedsplan.
- 1.11 Alle tillæg er pensionsgivende og angivet i årligt grundbeløb 31.3.2000, med mindre andet er angivet og reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.
- 1.12 For forhold, der ikke er beskrevet i nærværende aftale, optages der konkrete drøftelser på opfordring fra en af parterne.

Kapitel 2

Kvalifikationsløn

Personlige kvalifikationer

- 2.1 Der ydes kvalifikationsløn efter en personvurdering. Ved personvurderingen skal der tages stilling til, hvordan opgaverne konkret løftes. Ved tildeling af løn efter denne bestemmelse tages der udgangspunkt i aftalens punkt 1.6. Der kan efter en konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller trin

Faglige kvalifikationer

- 2.2 Almen pædagogisk erfaring, herunder fra anden pædagogisk ansættelse som er relevant for varetagelsen af den konkrete stilling i institutionen. Ved tildeling af løn efter denne bestemmelse tages der udgangspunkt i aftalens punkt 1.6. Der kan efter en konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller trin
- 2.3 Særlige pædagogisk erfaring, herunder kendskab til speciel fagområde/pædagogik og børnegruppe som er relevant for varetagelsen af den konkrete stilling i institutionen.
Ved tildeling af løn efter denne bestemmelse tages der udgangspunkt i aftalens punkt 1.6. Der kan efter en konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller trin
- 2.4 Anden branchemæssig erfaring af relevans for varetagelsen af den aktuelle stilling. Ved tildeling af løn efter denne bestemmelse tages der udgangspunkt i aftalens punkt 1.6. Der kan efter en konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller trin

Efter-/videreuddannelse

- 2.5 For gennemført efter-/videreuddannelse ydes et tillæg på kr. 10.000 i årligt grundbeløb, herunder en af følgende uddannelser
 - "Årskursus"
 - Pædagogisk diplomuddannelse (PD)
 - Exam.pæd.
 - Cand.pæd.

Job relevante kurser

- 2.6 For gennemførte kurser af særlig relevans for varetagelsen af stillingen kan der efter en konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller trin, herunder bl.a. specialpædagogiske kurser, voksenpædagogiske kurser mfl. Følgende kriterier lægger til grund for tildelingen af tillæg eller trin
- Kursets længde
 - Kursets relevans i forhold til opgaven

Øvrige kvalifikationer

- 2.7 For øvrige kvalifikationer, der har særlig betydning for varetagelsen af den aktuelle stilling, herunder for anden erfaring og opnåede kompetencer kan der efter en konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller trin. Ved tildeling af løn efter denne bestemmelse tages der udgangspunkt i aftalens punkt 1.6

Kapitel 3

Funktionsløn

- 3.1 For vejlederfunktionen over for praktikanter ydes der et tillæg på kr. 6.912 i årligt grundbeløb. Tillægget er pr praktikanter, hvis der i enkelte tilfælde er mere end en praktikanter pr vejleder. Tillægget ydes med 1/12 pr. måned. Der ydes løn for
- lønnet praktikanter
 - øvelsespraktikanter

Forudsætning

Ved ansættelse på 30 timer og mere pr uger foretages der ingen reduktion i tillægget efter beskæftigelsesgraden

- 3.2 Til pædagoger, der arbejder alene på stuer, (hvor der normalt ville have arbejdet 2 uddannede og der forgæves er forsøgt at besætte stillingen med en uddannet pædagog), tildeles et funktionstillæg på kr. 8640 i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales såfremt perioden fra stillingens ledighed til stillingen er besat, udgør mindst 3 måneder med tilbagevirkende kraft fra den dato, hvor stillingen var ledig. Tillægget ydes med 1/12 pr måned
- 3.3 Til pædagoger der arbejder i naturbørnehave i Skovshoved, Danmark, og Ordruphus ydes der et tillæg på kr.5.664 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes med 1/12 pr. måned.
- 3.4 Til pædagoger der periodevis/midlertidig ansættes i en skovgruppeordning kan der efter konkret vurdering ydes tillæg på indtil kr. 5.664 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes med 1/12 pr. måned.
- 3.5 For at medvirke ved konsolidering af eksisterende institution kan der efter konkret vurdering og aftales mellem opgaveområdet og BUPL ydes et tillæg på indtil kr. 9.792 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes med 1/12 pr måned. Tillægget ydes maksimalt i 1 år
- 3.6 Ved større ombygninger og- eller moderniseringer kan der efter konkret vurdering og aftale mellem forvaltningen og BUPL ydes tillæg på indtil kr. 10.000 i årligt grundbeløb.

Forudsætning

- At der foretages en genhusning eller
 - At der i en midlertidig periode dagligt arbejdes under vanskelige forhold
- Se bilag 1 til aftalen.

- 3.7 Til pædagoger der medvirker ved opstarten af ny institution ydes der et tillæg på kr. 9.792 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes i 1 år fra institutionens start. Tillægget ydes med 1/12 pr måned
- 3.8 Til pædagoger der medvirker ved opstarten af ny afdeling ydes der et tillæg på kr. 8.100 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes i 1 år fra afdelingens start. Tillægget ydes med 1/12 pr måned
- 3.9 For at indgå i kommunale udvalg/arbejdsgrupper/projekter kan der efter konkret vurdering og aftale mellem BUPL og forvaltningen ydes et tillæg på indtil kr. 9.792 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes med 1/12 pr måned.
- Forudsætning
- faste udvalg og arbejdsgrupper
 - ad hoc udvalg og arbejdsgrupper
- 3.10 For at være repræsentant i institutionens bestyrelse ydes der et tillæg på kr. 3.360 i årligt grundbeløb. For at være repræsentant i skolebestyrelsen ydes der et tillæg på kr. 6.624 i årligt grundbeløb. Tillæggen ydes med 1/12 pr måned i de måneder funktionen varetages. Tillægget reduceres ikke efter beskæftigelsesgrad.
- 3.11 Til pædagoger ansat i en GFO eller FC den 01.08.2014 eller senere, der beskæftiges minimum 8 timer om ugen i en folkeskole i Gentofte Kommune, i de uger hvor der er aktiviteter i skolen, ydes et tillæg på kr. 5.472 i årligt grundbeløb. For skolepædagoger, der før 01.08.2014 modtog tillæg på kr. 5.472 i årligt grundbeløb for kombinationsbeskæftigelse skole/GFO opretholder tillægget uændret, så længe funktionen varetages.
- 3.12 Gentofte Kommune og BUPL Nordsjælland er enige om, at det er væsentligt at styrke TR-funktionen ved at der gives løn for de funktioner tillidsrepræsentanten varetager. Parterne er enige om, at der for at varetage kerneydelsen gives et tillæg på kr. 5.000 i årligt grundbeløb. Tillægget reduceres ikke ift. beskæftigelsesgraden. Derudover kan der lokalt aftales funktionsløn for yderligere funktioner forbundet med TR-hvervet, samt for kvalifikationer, som tillidsrepræsentanten har opnået i forbindelse med TR-hvervet.
- 3.13 Der kan efter en konkret vurdering og aftale udmøntes funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter.
- 3.13a Ved konstitution i højere stilling tages udgangspunkt i stillingens grundlønssindplacering.

Funktionsløn - særlige støttefunktioner

- 3.14 Til ansatte, der varetager pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner (støttepædagoger) ydes der et særligt tillæg på kr. 12.900 i årligt grundbeløb (støttepædagoger er forpligtet til at arbejde på indtil to tjenestesteder).

- 3.15 Til pædagoger tilknyttet kompetencecentre på dagtilbudsområdet og som har ansvar for og varetager opgaver med visiterede børn og til pædagoger med udgående funktion ydes et særligt tillæg på kr. 16.600 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes med 1/12 pr måned. Tillægget kan ikke gives samtidigt med 3.14
- 3.16 Til pædagoger på skolernes kompetencecentre ydes et tillæg for specialpædagogisk bistand ifølge folkeskolelovens §3, stk. 2 på kr. 16.600 i årligt grundbeløb.
- I disse kompetencecentre ydes et tillæg for arbejdet i selvstyreende team, samt arbejdet i et udviklingsprojekt med et årligt tillæg på kr. 10.500 i årligt grundbeløb.
- 3.17 Til ansatte i institutioner, der udelukkende modtager børn med handicap (jf. bilag 1 til BUPL's overenskomst 1997) ydes der et tillæg på kr. 12.900 i årligt grundbeløb. Pr 1.1.2016 er dette gældende for daginstitutionen Troldmosen og GFO'en på Søgårdsskolen.
- 3.18 Til ansatte under Søgårdsskolen ydes et tillæg 16.600 i årligt grundbeløb. Tillægget kan ikke gives samtidigt med 3.16 og indeholder 3.11.
- 3.19 Til pædagogisk uddannet personale, der ansættes som område-, miljø- og familie-pædagoger ydes et funktionstillæg på kr. 12.900 i årligt grundbeløb
- 3.20 For funktionen som ansvarlig sprogpædagog, ydes der 1 trin for varetagelse af opgaven som ansvarshavende sprogpædagog i institutionen (0-6 år). Vedkomne skal have gennemgået kommunens interne uddannelse for sprogpædagoger eller have indgået aftale om at gennemføre den på et senere tidspunkt. For nyudnævnte efter 1/1 2016 ydes tillægget som et tillæg på kr. 4.500
- 3.21 Der kan aftales tillæg, ved oprettelse af særlige specialpædagogiske forløb og tilbud, der ikke er indeholdt i pkt. 3.14 til 3.20.

Kapitel 4

Resultatløn –

- 4.1 Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.
- Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af ansatte og enkelte ansatte. Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg. Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales"

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

Kapitel 5

Forhandlingsprocedure

5.1 Forhandlingsprocedure

Indplacering af de af aftalen omfattende personer fortages i udgangspunktet af de personer BUPL Nordsjælland og Gentofte Kommune delegerer kompetencen til.

Parterne er enige om at der decentralt minimum én gang årligt forhandles løn for de af nærværende aftale gældende personalegrupper. Forhandlingerne forudsættes afviklet og færdiggjort i 4. kvartal.

Det anbefales at forhandlingerne sker med udgangspunkt i en lokalt udarbejdet lønpolitik, indenfor rammerne af den i Gentofte Kommune vedtagne lønpolitik. En måned forud for forhandlingen udveksler aftaleparterne forhandlingsoplæg. Der udarbejdes et referat fra forhandlingen der i underskrevet form sendes til hhv. BUPL Nordsjælland og Gentofte Kommune.

Ved nyansættelser indplaceres den ansatte efter nærværende forhåndsaftale, samt efter gældende lønpolitik. Indplaceringen fortages af de ovennævnte parter. Lønaftale skal som udgangspunkt være aftalt inden nyansat tiltræder.

Aftalen træder i kraft den 1/1 2016 og kan gensidigt opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Eventuelle tvister søges afgjort mellem repræsentanter for BUPL og Gentofte Kommune, HR inden disse evt. sendes videre til central forhandling/afgørelse.

Dato:

For Gentofte kommune:

For BUPL:

15-BUPL
Nordsjælland
Østergade 4 A. 3400 Hillerød

Modernisering/ombygning

I forhåndsaftalen punkt 3.6 for assistenter indgået mellem Gentofte Kommune og BUPL står der følgende om ombygning og modernisering:

Ved større ombygninger og / eller moderniseringer kan der efter konkret vurdering og aftale mellem forvaltningen og BUPL ydes et tillæg på indtil 10.000 i årligt grundbeløb

Forudsætning

- At der foretages en genhusning eller
- At der i en midlertidig periode dagligt arbejdes under vanskelige forhold

Definition på hvornår der dagligt arbejdes under vanskelige forhold:

- Ledelsesteamet skal skriftligt overfor forvaltningen redegøre for: Ombygningens/moderniseringens omfang (herunder periode), hvilke daglige rutiner, der har måtte ændres samt hvilke medarbejdere, der bør have tillæg.
- Ombygningen eller moderniseringen skal have en varighed af mindst 1 måned.
- Ombygningen eller moderniseringen skal være defineret som ekstraordinært vedligehold. Dvs. at der ikke ydes tillæg under almindeligt vedligeholdelsesarbejde.
- Tillægget ydes som hovedregel i tolvte dele af det forhandlede grundbeløb (31.03.00 niveau)
- Arbejdet med ombygningen eller moderniseringen skal have så væsentlig indflydelse på de daglige arbejdsopgaver, at ledelsesteamet i væsentligt omfang har måtte omorganisere dette.
- Ovennævnte ændringer skal have et omfang, der betyder:
 - Et eller flere af følgende lokaler skal være væsentligt berørt af ombygningen/moderniseringen: Køkken, toiletter, alrum/fællesrum. Såfremt ingen af disse rum er berørt, kan der kun undtagelsesvis ydes tillæg. Undtaget er f.eks. sager vedr. skimmelsvamp eller forurening, hvor der kan være sundhedsmæssige konsekvenser for børn og medarbejdere.