

Gentofte Kommune
Personalejuridisk Sekretariat
Den 1. november 2013

**Forhåndsftale for souschefer og
afdelingsledere
på BUPL's område i Gentofte**

**Indgået mellem
Gentofte Kommune
og
BUPL Nordsjælland**

Aftale om udmøntning af ny løn for souschefer og afdelingsledere på BUPL's område i Gentofte Kommune

Formålsbeskrivelse

Forhåndsaftalen skal ses i sammenhæng med Gentofte Kommunes overordnede personalepolitik, hvor målet er at skabe en attraktiv arbejdsplads med gode udviklingsmuligheder og arbejdsforhold samt opgaver og rammer, der skaber mening og engagement hos den enkelte.

Dertil skal aftalen sikre overensstemmelse mellem kommunens strategi, dens mål, institutionernes fokusområder og lønnen til den enkelte medarbejder.

Gentofte Kommune skal de kommende år håndtere den udfordring, der ligger i at levere et serviceniveau af høj kvalitet for færre ressourcer. I en tid hvor forventningerne til servicen stiger og vanskelighederne med at rekruttere ansatte øges, kræver det en organisation:

- Der gennem en stærk og innovativ kultur nytænker og videreudvikler servicen, så den modsvarer de forskelligartede behov borgerne har nu - og i fremtiden.
- Der tilpasser og videreudvikler organisationen og fagligheden gennem inklusion og udvikling af nye arbejdsgange, nye metoder, nye løsninger og stærke samarbejdsrelationer.
- Der styrker og udvikler servicen gennem evaluering og dokumentation af faglighed, metoder og organisering af arbejdet.
- Der med en proaktiv og professionel kommunikation synliggør kommunens service over for borgerne og indgår i dialog om servicens udvikling.
- Der gennem synlighed og dialog om kommunens service fastholder og rekrutterer ansatte med de rette kompetencer.
- Der videreudvikler de ansattes kompetencer og udvikler forskellige muligheder for udvikling i arbejdet og karriereforløb, der fastholder og tiltrækker de ansatte.
- Der fremmer trivsel, arbejdsglæde, sundhed og et godt arbejdsmiljø for alle ansatte.
- Der skaber rammer, som sikrer, at alle børn udvikler sig og lærer maksimalt.

Endelig skal forhåndsftalen sikre:

at lønsammensætningen for souschefer og afdellingsledere i dagtilbud, GFO'er og Fritidscentre er gennemskuelig.

at ledelsesarbejdet i institutionerne understøtter visionerne i opgaveområdet.

at ledelsen skaber rammer, der sikrer alle børn og unge de bedste udviklingsmuligheder.

Område

Aftalen gælder for samtlige souschefer og afdellingsledere i Gentofte Kommune, der er ansat i henhold til Kommunernes Landsforening/Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund's overenskomst for pædagoger, herunder selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

Aftalen indgås i respekt for aftaler om standard og normeringer i øvrigt mellem Gentofte Kommune og BUPL.

Fællesbestemmelser

Kvalifikationsløn udbetales som tillæggelse af ekstra løntrin eller som tillæg.

Funktionsløn udbetales som tillæggelse af ekstra løntrin eller som tillæg.

Funktionsbestemte tillæg bortfalder uden varsel, såfremt en medarbejder opsiger den funktion, der ydes funktionsløn for eller såfremt funktionen på forhånd er aftalt for en tidsbegrænset periode. Såfremt Gentofte Kommune ønsker at bringe en funktion, der ydes funktionsløn for til ophør, kan funktionslønnen alene opsiges med overenskomstmæssig varsel.

De i aftalen nævnte tillæg er alle angivet i årligt grundbeløb 31/3-2000 med mindre andet er angivet. Alle tillæg er pensionsgivende med mindre andet er aftalt.

For forhold der ikke er beskrevet i nærværende aftale, optages der konkrete drøftelser på opfordring fra én af parterne.

Alle løndele reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden med mindre andet aftales. Engangstillæg angives i nutidskroner og reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Såfremt der ved de centrale overenskomstforhandlinger indgås aftale om ændrede grundlønninger til personer omfattet af denne aftale vil der ske modregning i funktions- og kvalifikationslønnen, ydet i henhold til nærværende aftale, medmindre andet aftales.

Der kan udmøntes resultatløn til souschefer og afdelingsledere omfattet af denne aftale.

Ved funktion i højere stilling beregnes funktionsvederlaget for konstitutionsperioden som et tillæg svarende til forskellen mellem den konstitueredes nuværende aflønning og den for lederstillingen gældende grundløn samt funktionsløn, tilknyttet selve stillingen. Herudover vil der i den konkrete sag kunne aftales ydelse af yderligere løn.

Grundløn for souschefer

For souschefer gælder, at grundlønnen dækker de funktioner man er i stand til at varetage som nyuddannet og nyansat i en lille institution.

Souschefer grundlønindplaceres på løntrin 30.

Tillæg til grundløn for souschefer på 0-6 års området

Enheder

0-40	+ 4 trin samt tillæg på 3.000 kr. i årligt grundbeløb.
41-80	+ 5 trin samt tillæg på 3.000 kr. i årligt grundbeløb.
81-120	+ 6 trin samt tillæg på 3.000 kr. i årligt grundbeløb.
121-	+ 7 trin samt tillæg på 3.000 kr. i årligt grundbeløb.

Tillæg til grundløn for souschef ved Troldehuset

+ 10 trin

Tillæg til grundløn for souschefer på GFO

+ 6 trin til alle souschefer

Lille skole til og med 600 elever = + yderligere 1 løntrin

Stor skole mere end 600 elever = + yderligere 2 løntrin

Tillæg til grundløn for souschefer på FC

Antal

0 - 150	+ 5 løntrin
151- 300	+ 6 løntrin
301-400	+ 7 løntrin
400-	+ 8 løntrin

Beskrivelse af eksempler på basisopgaver for en souschef:

- Souschefen er stedfortrædende for lederen
- Souschefen kan varetage fig. selvstændige ledelsesopgaver:
 - ledelse af specifikke udviklingsarbejder og projekter
 - ledelse af afgrænsede driftsopgaver
 - støtteopgaver i forhold til personale
 - sparring med lederen

Funktionsløn til souschefer

For at medvirke ved opstarten af ny institution eller konsolidering af bestående ydes der et tillæg på kr. 10.200 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes i 1 år fra institutionens start. Tillægget ydes med 1/12 pr måned.

For at medvirke ved oprettelsen af en ny afdeling ydes der til souschefer, der samtidig er afdelingsleder i afdelingen et tillæg på kr. 8.100 i årligt grundbeløb.

Tillægget ydes i et år fra afdelingens oprettelse. Tillægget ydes med 1/12 pr. måned.

Til souschefer, der ansættes i naturbørnehave i Skovshoved, Danmark samt Ordruphus ydes et tillæg på 5.700 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes med 1/12 pr. måned.

Til souschefer, som varetager vejledningsopgaven overfor lønnede praktikanter eller øvelsespraktikanter ydes der et tillæg på kr. 7.000 i årligt grundbeløb. Der foretages ikke reduktion i tillægget efter beskæftigelsesgraden.

Til souschefer, som undtagelsesvis varetager opgaven som sprogpædagog ydes et tillæg på kr. 3.400 i årligt grundbeløb.

Til lederen af institutioner med præmatur ydes der et tillæg på 8.000 kr. i årligt grundbeløb for at have det ledelsesmæssige ansvar for nedenstående opgaver.

Der stilles særlige krav til en leder af en Institution med præmature. Lederen skal:

- Have indgående kendskab til og fokus på det præmature barns udfordringer på alle udviklingsområder.
- Deltage i kurser udbudt af sundhedsplejerskerne i Gentofte Kommune.
- Deltage i fællesmøderne arrangeret af opgaveområdet.
- Udarbejde handlingsplan - i samarbejde med barnets sundhedsplejerske og forældrene - for indkøringen i institutionen.
- Være tovholder på det udvidede forældresamarbejde.
- Udarbejde "statusrapport" på barnet ved overgang til andet tilbud.
- Opkvalificere personalegruppen (kurser o.a).

Såfremt det besluttet, at uddelegere visse af ovenstående ledelsesmæssige opgaver til souschefen, skal der ske en forhandling med BUPL om opsplitning af tillægget på de 8.000 kr. mellem lederen og souschefen.

Følgende institutioner har præmatur:

Maglehøj, Vuggestue

Kirsebærgården, Børnehave

Hyldegården

Elverhøj, Børnehave

Kong Chr. IX og Dr. Louises Asyl

Jægersborg Vuggestue og Børnehave

Vældegården, Menighedsbørnehaven

Ellegården, Børnehuset

Dalgården, Børnehuset

Til souschefer ved institutioner med inkluderede tilbud ydes et tillæg på 6.700 kr. i årligt grundbeløb.

Følgende institutioner har inkluderede tilbud:

Sommerfuglen, Børnehuset

Lunden, Børnehuset

Lundegård, Hus I og II

Regnbuen, Børnehuset

Dalgården, Børnehave

Baunegården

Lykkesholm, Børnehave

Jægersborg Vuggestue og Børnehave

Troldemosen

Herudover kan der i det konkrete tilfælde aftales funktionsløn til souscheferne for eksempelvis

- Ad hoc aftaler / opgaver
- Konsulentopgaver
- Undervisning
- Udviklingsprojekter
- Pilotprojekter
- Partnerskab
- Spydspids

Eventuel lønforhandling vedrørende ovenstående skal så vidt muligt ske inden opgaven iværksættes.

Kvalifikationsløn til souschefer

Til souschefer der har mere end 5 års erfaring, hvoraf 2 år er fra stilling som leder, souschef eller afdelingsleder ydes 1 løntrin.

Til souschefer, som har gennemført pædagogisk diplomuddannelse (PD) eller diplomuddannelse i ledelse (LD) ydes et tillæg på kr. 10.000 kr. i årligt grundbeløb.

Uddannelser svarende til et årsværk fra Professionshøjskolen eller et andet af de tidligere ilgestillede kurser eks. "årskursus" sidestilles i denne forbindelse med ovenstående uddannelser.

Tillægget kan kun ydes for en af ovennævnte uddannelser.

Til souschefer med anden relevant erfaring kan der efter konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller løntrin.

Følgende anden relevant erfaring vil vægte:

Erfaring fra helt anden branche, som kan dokumenteres at have relevans for souschef-stillingen.

Erfaring fra den pædagogiske sektor i stillinger, hvor man ikke har fungeret som pædagog.

Erfaring fra øvrige administrative stillinger.

Anden efter-/videreuddannelse med relevans for stillingen.

For reglementsansatte souschefer kan kvalifikationstillæg, efter nærmere aftale lokalt, ydes som løntrin.

Grundløn for afdelingsledere

For afdelingsledere gælder, at grundlønnen dækker de funktioner man er i stand til at varetage som nyuddannet og nyansat i en lille institution.

Afdelingsledere grundlønindplaceres på løntrin 30.

Til afdelingsledere på Troldmosen ydes der herudover et tillæg på 8 trin til grundlønnen.

Der ydes udover grundlønnen et tillæg på 4 trin samt 3.000 kr. i årligt grundbeløb til grundlønnen til afdelingsledere på alle øvrige institutioner.

Efter konkret vurdering kan der mellem opgaveområdet og BUPL forhandles yderligere tillæg til grundlønnen.

Funktionsløn til afdelingsledere

For at medvirke ved opstarten af ny institution eller konsolidering af bestående ydes der et tillæg på kr. 10.200 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes i 1 år fra institutionens start. Tillægget ydes med 1/12 pr måned.

For at medvirke ved oprettelsen af en ny afdeling ydes der til afdelingslederen i afdelingen et tillæg på kr. 8.100 i årligt grundbeløb.

Tillægget ydes i et år fra afdelingens oprettelse. Tillægget ydes med 1/12 pr. måned.

Til afdelingsledere, der ansættes i naturbørnehave i Skovshoved, Danmark samt Ordruphus ydes et tillæg på 5.700 i årligt grundbeløb. Tillægget ydes med 1/12 pr. måned.

Til afdelingsledere, som varetager vejledningsopgaven overfor lønnede praktikanter eller øvelsespraktikanter ydes der et tillæg på kr. 7.000 i årligt grundbeløb. Der foretages ikke reduktion i tillægget efter beskæftigelsesgraden.

Til afdelingsledere, som undtagelsesvis varetager opgaven som sprogpædagog ydes et tillæg på kr. 3.400 i årligt grundbeløb.

Til lederen af institutioner med præmatur ydes der et tillæg på 8.000 kr. i årligt grundbeløb for at have det ledelsesmæssige ansvar for nedenstående opgaver.

Der stilles særlige krav til en leder af en institution med præmature. Lederen skal:

- Have indgående kendskab til og fokus på det præmature barns udfordringer på alle udviklingsområder.
- Deltage i kurser udbudt af sundhedsplejerskerne i Gentofte Kommune.
- Deltage i fællesmøderne arrangeret af opgaveområdet.
- Udarbejde handlingsplan - i samarbejde med barnets sundhedsplejerske og forældrene - for indkøringen i institutionen.
- Være tovholder på det udvidede forældresamarbejde.
- Udarbejde "statusrapport" på barnet ved overgang til andet tilbud.
- Opkvalificere personalegruppen (kurser o.a).

Såfremt det beslutes, at uddelegere visse af ovenstående ledelsesmæssige opgaver til en afdellingsleder, skal der ske en forhandling med BUPL om opsplitning af tillægget på de 8.000 kr. mellem lederen og afdellingslederen.

Følgende institutioner har præmatur:

Maglehøj, Vuggestue

Kirsebærgården, Børnehave

Hyldegården

Elverhøj, Børnehave

Kong Chr. IX og Dr. Louises Asyl
Jægersborg Vuggestue og Børnehave
Vældegården, Menighedsbørnehaven
Ellegården, Børnehuset
Dalgården, Børnehuset

Til souschefer ved institutioner med inkluderede tilbud ydes et tillæg på 6.700 kr. i årligt grundbeløb. Efter en konkret forhandling kan tilsvarende tillæg ydes til afdelingsledere.

Følgende institutioner har inkluderede tilbud:

Sommerfuglen, Børnehuset
Lunden, Børnehuset
Lundegård, Hus I og II
Regnbuen, Børnehuset
Dalgården, Børnehave
Baunegården
Lykkesholm, Børnehave
Jægersborg Vuggestue og Børnehave
Troidemosen

Herudover kan der i det konkrete tilfælde aftales funktionsløn til afdelingsledere for eksempelvis

- Ad hoc aftaler / opgaver
- Konsulentopgaver
- Undervisning
- Udviklingsprojekter
- Pilotprojekter
- Partnerskab
- Spydspids

Eventuel lønforhandling vedrørende ovenstående skal så vidt muligt ske inden opgaven iværksættes.

Kvalifikationsløn til afdelingsledere

Til afdelingsledere, der har mere end 5 års erfaring, hvoraf 2 år er fra stilling som leder, souschef eller afdelingsleder ydes 1 løntrin.

Til afdelingsledere, som har gennemført pædagogisk diplomuddannelse (PD) eller diplomuddannelse i ledelse (LD) ydes et tillæg på kr. 10.000 kr. i årligt grundbeløb.

Uddannelser svarende til et årsværk fra Professionshøjskolen eller et andet af de tidligere ligestillede kurser eks. "årskursus" sidestilles i denne forbindelse med ovenstående uddannelser.

Tillægget kan kun ydes for en af ovennævnte uddannelser.

Til afdelingsledere med anden relevant erfaring kan der efter konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller løntrin.

Følgende anden relevant erfaring vil vægtes:

Erfaring fra helt anden branche, som kan dokumenteres at have relevans for afdelingsleder-stillingen.

Erfaring fra den pædagogiske sektor i stillinger, hvor man ikke har fungeret som pædagog.

Erfaring fra øvrige administrative stillinger.

Anden efter-/videreuddannelse med relevans for stillingen.

For reglementsansatte afdelingsledere kan kvalifikationstillæg, efter nærmere aftale lokalt, ydes som løntrin.

Forhandlingsprocedure

Indplacering af de af aftalen omfattede personer foretages af repræsentanter for henholdsvis BUPL Nordsjælland (fællestillidsrepræsentanterne) og Gentofte Kommune. Dog undtaget yderligere tillæg til grundlønnen til afdelingsledere, som forhandles mellem repræsentanter fra BUPL og opgaveområdet i Gentofte Kommune.

- 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 aftalparterne forhandlingsoplæg.
- Der udarbejdes et referat fra forhandlingen der i underskrevet form sendes til hhv. BUPL Nordsjælland og Gentofte Kommune.

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2012 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Ændringerne i nærværende aftale er dog alene gældende for nyansættelser som souschef/afdelingsleder pr. 1. januar 2012 eller senere. Afrunding af grundbeløbene for allerede eksisterende tillæg har dog også virkning for allerede ansatte.

Nærværende aftale er revideret den 1. november 2013. Revisionen består alene i at Troidemosen er indføjet i aftalen.

Dato: 31. oktober 2013

Dato: 1-10-2013



For Gentofte Kommune

BUPL
Nordsjælland
Østergade 4 A. 3400 Hillerød



For BUPL