



FORHÅNDSAFTALE

Mellem Vejle Kommune og BUPL Sydjylland Pædagoger ansat som afdelingsledere i skolen NIS 60.01



Gældende fra 1. april 2013 til 31. marts 2015

Indledning

Forhandlinger mellem Vejle Kommune og BUPL Sydjylland er afsluttet juni 2014

I forhandlingerne deltog:

Fra BUPL Sydjylland: FTR Mette Dahlgaard

Fra BUPL Forbundet: Rejsesekretær Hanne Mikkelsen

Fra Vejle Kommune: Ledende pædagog Dick Knudsen, konsulent Anders Høgsbro Holm, personalekonsulent Birthe Priegel og løn- og forhandlingskonsulent Linda Neermann.

1. Aftaleområde

Denne forhånds aftale er indgået i henhold til overenskomsten 2013-2015 for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (KL nr. 60.01). Grundlønstrinene er angivet i henhold til overenskomsten.

Forhånds aftalen omhandler pædagoger ansat som afdelingsledere i skolen, jf. overenskomsten § 1 og protokollat 1.

Der kan indgås særskilte aftaler om atypiske stillinger. Dvs. stillinger der ikke umiddelbart kan omfattes af forhånds aftalen.

Vedr. ansættelse i fleksjob, henledes opmærksomheden på protokollat 7 til ovennævnte overenskomst.

Forhånds aftalen er en lokal aftale, der indeholder rammer og kriterier for tildeling af funktions- og kvalifikationsløn. Aftalen indeholder desuden oplysninger om grundløn og centralt fastsat funktions- og kvalifikationsløn.

2. Generelle principper vedrørende decentralt aftalte funktions- og kvalifikationsløn

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

- reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden, medmindre andet er aftalt
- indgår i beregning af over- og merarbejde
- er angivet i årligt grundbeløb i 31/3 2000-niveau ekskl. pensionsbidrag
- er pensionsgivende, såfremt medarbejderen i øvrigt har opnået ret til pensionsordning i henhold til de gældende centralt fastsatte bestemmelser.

3. Pensionsforhold for reglementsansatte/tjenestemandsansatte

Pensionsbidrag af tillæg til reglementsansatte/tjenestemænd anvendes til oprettelse af og indbetaling til en supplerende pensionsordning i henhold til de gældende centralt fastsatte bestemmelser uanset beløbsstørrelsen.

Omlægning af lønelementer fra trin til beløb får ikke virkning for reglementsansatte/tjenestemænd, jf. Fællesaftalen om lokal løndannelse § 16, stk. 3 og § 17, stk. 3.

4. 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 KTO og KL aftalte principper således:

- at funktions-/kvalifikationsløn bortfalder, reduceres eller forhøjes, hvis der centralt indgås kollektive aftaler, hvor der ydes løntillæg, løntrin eller grundløn for samme funktion/kvalifikation. Ændringerne sker efter forhandling med personaleorganisationen og kan gennemføres uden den enkelte medarbejders opsigelsesvarsel
- at funktionsløn følger funktionen og bortfalder for den enkelte medarbejder fra det tidspunkt, hvor pågældende ikke længere varetager funktionen
- at funktionsløn kan aftales som en midlertidig ordning
- 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 stillingskategori.

Der henvises i øvrigt til §§ 12-13 i aftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (NIS 09.06). Opsigelse af funktionsløn og kvalifikationsløn kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

5. De enkelte typer funktions- og kvalifikationsløn

Parterne er enige om, at der ydes decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn i henhold til denne aftale. Heraf fremgår desuden grundlønnen og centralt fastsat funktions- og kvalifikationsløn.

Forhåndsaftalen indeholder gengivelser fra overenskomsten og disse vil i de konkrete tilfælde være gengivet med paragrafhenvielse og markeret med kursiv skrift

Parterne er enige om, at forhandlingskompetencen ligger hos TR i forhold til lønelementerne:

- F2D Arbejde med børn med særlige behov
- F7 Særligt ansvarsområde
- K2C Kompetence og kompetenceudvikling
- K3 Særlige personlige og/eller faglige kvalifikationer

Parterne er enige om, at lønændringer i forhold til lønelementerne:

- F1 Ledestillæg
- F2A, F2B og F2C Arbejde med børn med særlige behov
- F3 AKT-funktion
- F5 Varetagelse af uddannelses- og vejledningsopgaver i forhold til studerende
- F8 Teamsamarbejde (helhesskolen)
- F9 Obligatoriske timer med et fagrelateret indhold, jf. Skivedommen
- F10 Særligt helhedsskoletillæg
- K1 Joberfaring
-

kan iværksættes uden forudgående forhandling, da honoreringen er fastsat i forhåndsaf-talen.

Forhandlingskompetencen for øvrige elementer ligger hos BUPL Sydjylland.

6. Grundløn

Centralt fastsat i overenskomsten

§ 5 Bestemmelser om stillinger som souschef, stedfortræder og afdelingsleder

Stk. 1

Der kan ved daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber oprettes stillinger som souschef, stedfortræder og afdelingsleder.

Bemærkning:

Ved ovennævnte stillinger forstås i denne sammenhæng en stilling med referencen til en leder efter overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne. Stillinger som afdelingsleder kan fx være oprettet efter geografiske eller funktionsmæssige kriterier.

Afdelingslederen varetager den daglige ledelse af afdelingen under ansvar over for den ledende pædagog.

Decentralt fastsat

Når et af nedenstående kriterier er opfyldt, kan der oprettes afdelingslederstillinger:

1. Når SFO'ens børnetal er over 100 børn. Børnetallet opgøres på baggrund af gennemsnitligt antal børn tilmeldt SFO'en i kalenderåret forud for indplaceringen.
2. Ved geografisk spredning af forskellige afdelinger
3. Når der er tale om specialtilbud til særlige grupper af børn
4. Hvis der oprettes SFOII

Såfremt der sker væsentlige omstruktureringer, som har betydning for ledelsesstrukturen kan parterne aftale ændringer til ovenstående.

Afdelingslederen indplaceres som udgangspunkt i forhold til det samlede antal børn, der er tilmeldt SFO'en.

Ved sammenlægningsskoler indplaceres afdelingslederne i forhold til det på afdelingen/afdelingerne tilmeldte antal børn, hvis afdelingslederen ikke har sin daglige gang på den samlede SFO.

Hvis der oprettes afdelingslederstillinger med udgangspunkt i punkt 2, 3 eller 4 aftaler parterne i det konkrete tilfælde, hvilket børnetal afdelingslederen skal indplaceres efter.

SFO'ernes kategorisering fremgår af bilag 1.

Grundlønnen dækker de funktioner man er i stand til at varetage som nyuddannet/nyansat i stillingen.

Afdelingsledere

Løntrin 30

7. Funktionsløn

Funktionsløn kan gives til de ansatte, der varetager særlige funktioner, som ligger ud over de opgaver, der forventes varetaget for grundlønnen.

Centralt fastsat i overenskomstens § 7, stk. 2:

Der skal lokalt indgås aftale om funktionsløn for:

1. Vejledning af pædagogstuderende i praktik.

Lønseddelttekst: Praktikvejl.

Decentralt fastsat

F 1. Ledelsestillæg til afdelingsledere

For de særlige krav, der pga. decentralisering mv. i Vejle Kommune stilles afdelingsledere ydes funktionsløn (ledertillæg/løntrin) således:

Kategori	A	B	C	D
Gennemsnitligt antal børn tilmeldt SFO i kalenderåret forud for indplaceringen	< 80	>80 - < 150	> 150 – < 200	> 200
Ledelsestillæg (+ trin)	6	7	8	9

Liste over kategorisering af de enkelte SFO'er findes i bilag 1.

Skoleafdelingen og den enkelte skoles ledelse/ledende pædagog er ansvarlig for at der optages forhandlinger med BUPL, såfremt der sker væsentlige ændringer, fx oprettelse af afdelinger eller nedlæggelse af afdelinger mv. Forhandlingen optages inden ændringerne sættes i værk.

F 2. Arbejde med børn med særlige behov

Varetagelse af særlige arbejdsopgaver i forhold til børn og unge med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller med andet særligt behov for støtte.

- **A. Specialskole og skoler med specielle afdelinger/afsnit for børn med særlige behov**
Afdelingsledere med funktioner i specialklasser, med særlige arbejdsopgaver i forhold til børn og unge med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller med et andet særligt behov for støtte, ydes et tillæg på 16.800 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Afdelingsledere med stedfortræderfunktioner og afdelingsledere med funktioner i skoler med specialafsnit, med særlige arbejdsopgaver i forhold til børn og unge med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller med et andet særligt behov for støtte, ydes et tillæg på 16.800 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Der kan kun ydes 1 tillæg pr. medarbejder efter F2A.

Fortegnelse over specialskoler og skoler med specialafsnit fremgår af bilag 2.

Bemærkning: Såfremt der opstår nye behov indgås aftale mellem parterne og tilføjeelse sker i bilaget til forhåndsaftalen.

- **B. Modtageklasser**
Afdelingsledere der arbejder i modtageklasser (M.0. og M1.) ydes et årligt tillæg på 16.800 kr. (31/3 2000-niveau).

- **C. I skoler/SFO'er hvor der er bevilget støttetimer**

Afdelingsledere der varetager støttfunktioner hvor der af forvaltningen er bevilget støttetimer til SFO'en/skolen, ydes et tillæg på 16.800 årligt (31/3 2000-niveau)

Tillægget reduceres i forhold til bevilgede støttetimer og må ikke reduceres yderligere ved evt. deltidsbeskæftigelse

- **D. I skoler/SFO'er hvor der modtages børn med særlige behov blandt de øvrige børn**

Afdelingsledere der arbejder i skoler/SFO, hvor der, blandt de øvrige børn, modtages børn med særlige behov, ydes et tillæg på 6.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) pr. barn til ligelig fordeling blandt de ansatte, der konkret arbejder med disse børn.

Der skal være tale om børn med et handicap af en sådan art, at der kan konstateres så alvorlige fysiske, psykiske, talemæssige, emotionelle mangler eller skader, samt særlig kompliceret familiemæssige relationer. Den særlige opgave omkring barnet skal være nærmere beskrevet fra Sundhedsplejen, PPR eller Familieafdelingen (Handicapgruppen), det konsultative team¹ eller anden relevant myndighed, således at der herved er pålagt de ansatte at udføre særlige foranstaltninger i forbindelse med barnets skolegang, pasning og pleje.

Udmøntning sker efter aftale mellem den ledende pædagog og TR.

F 3. AKT-funktion

Afdelingsledere der varetager funktionen som AKT-pædagog og varetager vejledningsfunktioner i forhold til kolleger ydes et tillæg på 6.600 årligt (31/3 2000-niveau).

AKT-funktionen aftales for 1 år af gangen. Forudsætning for tildeling af tillæg er at funktionen varetages min. 5 timer ugentligt.

Det er fortrinsvis afdelingsledere/pædagoger med AKT-uddannelse der varetager AKT-funktionen.

Tillægget reduceres IKKE i forhold til beskæftigelsesgrad.

F 4. Tillæg ved konstituering/ansættelse som ledende pædagog

Afdelingsledere der konstitueres som ledende pædagog, indplaceres efter forhåndsaf-talen for ledende pædagoger og der garanteres en lønstigning svarende til minimum 2 løntrin.

Pædagoger der ansættes som afdelingsledere sikres en lønstigning svarende til mindst 2 løntrin.

F 5. Varetagelse af uddannelses- og vejledningsopgaver i forhold til studerende (jf. § 7, stk. 2)

Afdelingsledere der er praktikvejleder for studerende (i lønnet praktik, meritter, PGU'ere, PAU'ere) ydes i praktikperioden et tillæg på 10.800 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Afdelingsledere der er praktikvejleder for 6 måneders øvelsespraktikanter ydes i praktikpe-rioden et tillæg på 5.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau). Udenlandske studerende omfattes efter en konkret vurdering.

Tillægget reduceres IKKE i forhold til beskæftigelsesgrad.

¹ Herunder tænkes også på tværsgrupper i skoleregi.

F 6. Særlige funktioner i forbindelse med projekt- og udviklingsarbejde

- **A. Tværgående projekter**

For deltagelse i projekter der involverer flere skoler/hele området, ydes et tillæg på min. 6.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau). Der skal foreligge en projektbeskrivelse og tidsplan som er godkendt af lederne af de involverede skoler.

Tillægget størrelse skal aftales forud for projektets iværksættelse mellem skolechefen og BUPL.

- **B. Projekter i den enkelte skole – udgår 31. juli 2014**

For deltagelse i projekter/udviklingsarbejde på den enkelte skole, ydes et tillæg på min. 6.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau). Der skal foreligge en projektbeskrivelse og tidsplan som er godkendt af den ledende pædagog og i overensstemmelse med skolens virksomhedsplan.

Tillægget størrelse skal aftales forud for projektets iværksættelse mellem den ledende pædagog og TR med udgangspunkt i skolens lønpolitik.

F 7. Særligt ansvarsområde – gældende fra 1. august 2014

Med udgangspunkt i den enkelte skoles lønpolitik og efter aftale mellem den ledende pædagog og TR kan der ydes et tillæg eller et engangsbetrag for varetagelse af et særligt ansvarsområde eller for deltage i projekter/udviklingsarbejde på skolen.

Udgangspunktet er, at det særlige ansvar for funktionen, projektet/udviklingsarbejdet ligger ud over den generelle funktion (basisfunktion) som afdelingsleder på skolen.

Ved projekt/udviklingsarbejde skal der også foreligge en projektbeskrivelse og tidsplan som er godkendt af lederen.

Udmøntning sker efter aftale mellem ledende pædagog og TR.

F 8. Teamsamarbejde

Der ydes et årligt tillæg på 5.300 kr. (31/3 2000-niveau) til skolepædagoger der arbejder i teams, der selv tilrettelægger og løser normperiodens arbejdsopgaver.

Bestemmelsen omfatter alle former for teams i skolen.

Der ydes kun ét tillæg pr. medarbejder.

Rammerne for teamsamarbejdet defineres på den enkelte skole. Teamets mål fastsættes i dialog mellem det enkelte team og skolens ledelse.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Funktionslønnen aftales for et skoleår ad gangen og ophører uden varsel ved skoleårets afslutning.

F 9. Obligatoriske timer med et fagrelateret indhold, jf. Skivedommen

I Protokollat 2 til overenskomsten står følgende:

§ 1, stk. 1

Dette protokollat omfatter uddannede pædagoger, der

- 1. er ansat efter overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v. til at*
- 2. varetage arbejdsopgaver omfattet af overenskomstens § 2, stk. 1, punkt C (skolefritidsordninger og skoler), og som*
- 3. i indskolingen/skolestarten, som en del af deres ansættelse som pædagog, varetager*
 - o obligatoriske timer*
 - o med et fagrelateret indhold,*
 - o som den pågældende har et eneansvar for.*

§ 2, stk. 1

For varetagelse af de i § 1, stk. 1, punkt 3 nævnte timer udbetales et pensionsgivende funktionslønstillæg pr. tilsynstime, jf. § 3, i

- 1., 2. og 3. klasse på kr. 21,00 (31. marts 2000 niveau),*
- børnehaveklassen på kr. 10,50 (31. marts 2000 niveau).*

Det centralt aftalte funktionslønstillæg til afdelingsledere i børnehaveklassen på 10,50 kr.(31/3 2000-niveau) pr. tilsynstime forhøjes til samme niveau som i 1., 2. og 3. kl. (pt. 21 kr. - 31/3 2000-niveau).

Med virkning fra 1. august 2014 ændres funktionslønstillægget i overensstemmelse med de nye arbejdstidsregler. Herefter udgør funktionslønstillægget pr. undervisningstime á 60 minutter i

- 1., 2. og 3. klasse kr. 42,00 (31. marts 2000 niveau),
- Børnehaveklassen kr. 21,00 (31. marts 2000 niveau).

Det centralt aftalte funktionslønstillæg til afdelingsledere i børnehaveklassen på 21 kr.(31/3 2000-niveau) pr. undervisningstime forhøjes til samme niveau som i 1., 2. og 3. kl. (pt. 42 kr. - 31/3 2000-niveau).

Den lokalt aftalte forhøjelse af funktionstillægget til afdelingsledere i børnehaveklassen omregnes til et fast årligt tillæg i 31/3 2000-niveau, der udbetales månedsvis. **Det fremgår af bilag 2, hvordan omregningen skal foretages og hvordan tillægget skal indberettes til løn.**

Ændringen medfører ikke en forøget udgift, da tillægget alene er reguleret som følge af, at omregningsfaktoren er faldet bort i de nye arbejdstidsregler.

Funktionslønnen aftales for et skoleår ad gangen og ophører uden varsel ved skoleårets afslutning.

F 10. Særlig helhedsskoletillæg

Der ydes et tillæg på 6.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) til afdelingsledere der arbejder i helhedsskolen og som er fast tilknyttet en klasse og et team.

Tillægget ydes for den pædagogiske opgave i en undervisningssituation

Helhedsskolen i Vejle Kommune dækker normalt 0., 1. og 2. klasse. Tillægget ydes kun når den ugentlige beskæftigelse i helhedsskolen er på 5 timer og derover.

Funktionslønnen aftales for et skoleår ad gangen og ophører uden varsel ved skoleårets afslutning.

Med virkning fra 1. august 2014 ændres kriterierne for tillægget:

Skoletillæg

Der ydes et tillæg på 6.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) til skolepædagoger, der arbejder i skolen og er fast tilknyttet en klasse, årgang eller afdeling og et team.

Tillægget ydes for den pædagogiske opgave i en undervisningssituation.

Funktionslønnen aftales for et skoleår ad gangen og ophører uden varsel ved skoleårets afslutning.

Parterne er enige om, at der ved kommende forhandlinger skal ses på udviklingen i pædagogernes deltagelse i undervisningen.

F11. Tillæg for deltagelse i lejrskole

Afdelingsledere der deltager i lejrskole ydes et tillæg på 126,95 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt døgn.

Med virkning fra 1. august 2014 udbetales tillægget i henhold til bestemmelserne i arbejdstidsreglerne.

8. Kvalifikationsløn

Kvalifikationslønnen kan gives til de ansatte, der har kvalifikationer, der ligger ud over de kvalifikationer, der forventes i forhold til grundlønnen.

Centralt fastsat i overenskomstens § 8, stk. 3:

Der skal lokalt indgås aftale om kvalifikationsløn for gennemført pædagogisk diplomuddannelse (PD).

Lønseddeltekst: Diplomuddannelse

Decentralt fastsat:

Kvalifikationslønnen vurderes i forhold til den enkelte person, og tager udgangspunkt i:

- relevant efter/videreuddannelse, der fagligt eller personligt har væsentlig betydning for medarbejderens nuværende job og som anvendes i opgavevaretagelsen
- relevant erfaring, der fagligt eller personligt har væsentlig betydning for medarbejderens nuværende job og som anvendes i opgavevaretagelsen.

K 1. Jobkvalifikation - ledelseserfaring

- **A. 2 års ledererfaring**

Afdelingsledere med 2 års ledererfaring inden for samme eller højere stillingskategori ydes 1 løntrin.

- **B. 6 års ledererfaring**

Afdelingsledere med 6 års ledererfaring inden for samme eller højere stillingskategori ydes yderligere 1 løntrin.

K 2. Efteruddannelse, Øvrig uddannelse mv.

- **A. Længerevarende efter- og videreuddannelse**

Afdelingsledere som efter aftale mellem den ledende pædagog og TR indgår i en længerevarende videreuddannelse, fx diplomuddannelse (PD) eller tilsvarende uddannelse på diplomniveau (60 ECTS-point) og som er vurderet relevant for jobvaretagelsen honoreres efterfølgende med et tillæg på 7.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

- **B. Øvrige uddannelser**

Der kan efter en konkret vurdering - og efter aftale mellem den ledende pædagog og TR - efterfølgende ydes et tillæg på 5.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) til afdelingsledere der gennemfører andre videregående uddannelser, som er relevante og som har særlig betydning for jobvaretagelsen.

- **C. Kompetenceudvikling**

Der kan med udgangspunkt i den enkelte skoles lønpolitik efter en konkret vurdering ydes et tillæg eller løntrin til afdelingsledere der aktivt udvikler sine faglige og personlige kvalifikationer eller aktivt videreformidler sin viden til andre ledere m.fl.

Efter Vejle Kommunes uddannelsespolitik kan kompetenceudvikling fx foregå ved jobudvidelse med nye arbejdsopgaver, gennemførelse af kompetencegivende kurser, vidensdeling, sidemandsoplæring, supervision, fjernundervisning, læring via elektroniske medier, jobpraktik, jobrotation, jobskifte, deltagelse i projektarbejde osv.

Det er en forudsætning at ydelse af tillæg eller løntrin at kompetenceudviklingen/uddannelsen er af væsentlig betydning for jobvaretagelsen og opkvalificerer afdelingslederen.

Parterne er enige om, at der skal sættes en proces i gang med henblik på at udarbejde en trinmodel for uddannelser på diplomniveau. Trinmodellen tager udgangspunkt i den model, der er aftalt på dagtilbudsområdet mellem BUPL og Vejle Kommune.

I forbindelse med processen tages der også stilling til, hvordan øvrige uddannelser skal honoreres. Der tages udgangspunkt i den model, der er aftalt på dagtilbudsområdet mellem BUPL og Vejle Kommune.

K 3. Særlige personlige og/eller faglige kvalifikationer m.v.

Der kan med udgangspunkt i den enkelte skoles lønpolitik efter en konkret vurdering og aftale mellem den ledende pædagog og TR ydes et eller flere tillæg til afdelingsledere der:

- har en viden, der i særlig grad er behov for i SFO'en/skolen
- aktivt udvikler sine faglige og personlige kompetencer
- har særlige personlige og/eller faglige kvalifikationer
- i særlig grad bidrager til en stabil og kvalitetspræget drift i SFO'en/skolen

Ved den konkrete vurdering anvendes bl.a. følgende kriterier: erfaring, faglighed, fleksibilitet, innovation og engagement.

Udmøntning sker efter aftale mellem den ledende pædagog og TR.

Løntrin ydet før 1. august 2014 fortsætter uændret.

K 4. Rekruttering

I særlige vanskelige rekrutteringssituationer kan der – efter aftale mellem parterne – ydes kvalifikationsløn i form af personligt tillæg eller løntrin.

9. Resultatløn

Der kan laves resultatlønsaftaler jf. overenskomstens § 9:

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 medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for 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.

10. Overgang og udmøntning af denne forhåndsftale

Udmøntning af forhåndsftalen i forhold til medarbejdere sker efter individuel forhandling.

Generelt:

Ved den individuelle forhandling skal vurderes, om der i øvrigt skal ske en ændring af lønsammensætningen for den pågældende medarbejder.

11. Generel opsigelsesklausul

Hvis en af parterne ønsker at opsigte enkelte typer af kvalifikations- og funktionsløn optages forhandling mellem parterne.

Hele forhåndsftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned og tidligst til ophør 31. marts 2015.

Aftalen gælder indtil den er genforhandlet eller opsigelsesperioden er udløbet.

12. Ikrafttrædelse

Denne forhåndsftale har virkning fra 1. april 2013. Der kan dog være enkelte elementer med et andet ikrafttrædelsestidspunkt.

For BUPL Sydjylland

Dato 1.7.2014

Stine Mikkelson

Underskrift

For Vejle Kommune

Dato 26.6.14.

Side 11 af 16

Underskrift

Anders

Protokollat 1

Lokalaftale om tillæg for at arbejde i Klub i aftentimerne

Hjemmel:

"Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler" (KL 04.82)

"Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (§ 23 stk. 3)" (KL 60.11)

Formål:

Med det formål at kompensere afdelingsledere, pædagoger og uuddannede klubpædagoger, der i forbindelse med ansættelse i aftenklub arbejder mere end 500 timer årligt i aftentimerne har Vejle Kommune og BUPL Sydjylland indgået denne lokalaftale.

Gyldighedsområde:

Lokalaftalen er gældende for personale omfattet af forhåndsaf-talen for pædagoger i helhedsskolen og uuddannede klubpædagoger i SFO2- klubber.

Indhold:

Til pædagoger og uuddannede klubpædagoger der efter fast plan arbejder mere end 500 timer i klub i aftentimer ydes der et tillæg på yderligere 6.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau), således at det årlige tillæg efter forhøjelsen udgør 28.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Parterne er enige om, at tillægget forhøjes ved brug af midler fra lokal løndannelse.

Generel opsigelsesklausul:

Lokalaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen sker til bortfald, dvs. der er ikke nogen eftervirkning. De gældende arbejdstidsregler træder ved opsigelse i stedet for lokalaftalen.

Ikrafttrædelse:

Aftalen træder i kraft med virkning fra 1. januar 2012.


Delegation

Kompetencen til indgåelse af aftalen er delegeret fra forvaltningsdirektøren til underskrive-ren i henhold til lønhandlingsplanen.

For BUPL Sydjylland:

Dato 1.7.2014 Underskrift 

For Vejle Kommune:

Dato 26.6.14. Underskrift 

Blanket til indberetning af ”Klubtillæg” – der udfyldes 1 blanket pr. medarbejder

Institutionens / Skolens navn			
Medarbejder navn		CPR-nummer	
Opstartsdato		Evt. stopdato	

Dokumentation: Kopi af institutionens/skolens og medarbejderens arbejdsplan vedlægges.

Hvordan optælles timer til klubtillægget

- Timerne skal ligge i åbningstiden eller en del af denne
- Timerne skal fast være placeret i perioden efter kl. 17 fra mandag til fredag
- Timerne skal optælles efter den faste arbejdsplan, beregnet på årsbasis

Det betyder at følgende ikke tælles med:

- timer planlagt til personalemøder og arrangementer uden for normal åbningstid
- tilfældige omlægninger og placeringer i perioden efter kl. 17

Ud fra vedlagte dokumentation har ovenstående medarbejder _____ timer i aften perioden pr. år hvilket betyder tillæg på

Timer efter kl. 17	Afkryds	Fast årligt tillæg (31/3-00 niv.)	TF kode Forbeholdt løn	Ønsker medarbejder delvis omregning til tid (angiv % dog max 40%)	
0 – 99	Ej indsendes	Ingen tillæg		JA angiv %	Nej kryds af
100 – 199		5.200	380/1		
200 – 299		10.400	380/2		
300 – 399		16.300	380/3		
400 - 499		22.400	380/4		
500 -		28.400	380/0		

Evt. omregning fra tillæg til tid foretages i Personleadministratonen I Børn & Unge. Besked sendes til institution/skole hurtigst muligt efter vores beregning af timer/tillæg.

Beregnet tillæg nutidskroner	Procent andel til afspadsering i kr.	Aktuel timeløn	Antal timer pr. år	Nyt beregnet fast tillæg 31/3-00 niv. TF kode 380/0

Forbeholdt Personleadministratonen i Børn og Unge / LØN.

Ændring/Stop af tillæg:

Ny blanket indsendes, hvis der ifølge ny fast arbejdsplan er grundlag for et ændret tillæg. Tillægget skal som min. revurderes ved hver planperiode – typisk 1 gang årligt.

Tillægget stoppes kun ved aktiv besked fra institutionen/skolen.

Dato:

Lederens underskrift

Blanketten indsendes til: Personleadministratonen Børn og Unge, Skolegade 1, 7100 Vejle

Kategorisering af SFO'erne

SFO'ens børnetal danner grundlag for disse kategorier:

	Kategori
0 - < 80 børn	A
>80 - < 150 børn	B
> 150 - < 200 børn	C
> 200 børn	D

Skole	Børnetal	Kategori
Bredager	228,55	D
Bredsten/Gadbjerg:	207,27	D
Afd. Bredsten	121,00	B
Afd. Gadbjerg	86,27	B
Vejle Midtbykskole*	218,00	D
Egtved	155,82	C
Englyst	331,64	D
Engum	68,09	A
Fælleshåbsskolen	241,09	D
Afd. Gauerlund	145,73	B
Afd. Andkær	95,36	B
Firkløverskolen	500,55	D
Afd. Give:	320,00	D
Afd. Givskud	93,82	B
Afd. Elkjær	86,73	B
Grejsdalen	129,16	B
Gårslev	175,55	C
Hældager	339,36	D
Højen	83,64	B
Kirkebakken	232,82	D
Mølholm	192,18	C
Nørremarken	130,00	B
Firehøje:	168,09	C
Afd. Nørup	105,82	B
Afd. Vandel	62,27	A
Petersminde	350,00	D
Skibet	276,45	D
Skovagerskolen	- **	D
Smidstrup-Skærup	161,91	C
Søndermarken	157,91	C
Thyregod	236,82	D
Vinding	241,27	D
Ødsted	137,82	B
Øster Nykirke	68,82	A
Øster Starup	144,09	B

*SFO'en samles på Damhaven. Derfor indplaceres afdelingsleder i forhold til den samlede SFO

**Skovagerskolen har særstatus, da denne modtager børn, der ikke kan inkluderes i folkeskolen, og den ledende pædagog indplaceres i kategori D.

F2 Arbejde med børn med særlige behov Specialskoler og skoler med specialafsnit

Skole/institution	Vejle Kommunes specialskoler/-klasser/-tilbud pr. 1. august 2014 indenfor BUPLs område
<i>Mellemkommunale:</i>	
Specialskole:	Skovagerskolen – generelle vanskeligheder/syndromer
Specialtilbud og specialklasserækker tilknyttet almindelige folkeskoler:	Vejle Midtbyskole – et-årigt tale/høre-kursus Skibet Skole – Autismespektrumsforstyrrelser Mølholm Skole – ADHD Hældagerskolen – Bevægelseshæmmede
<i>Kommunale (nærhedstilbud):</i>	
Specialskole: (Ikke omfattet af BUPL's overenskomst)	Fårupgård Intern Skole – socio/emotionelle vanskeligheder. Det fleksible dagbehandlingstilbud (indeholder skoletilbud) Børne- og Ungecenter Vejle Fjord – socio/emotionelle vanskeligheder. Døgntilbud og dagbehandlingstilbud (indeholder skoletilbud)
Specialtilbud og specialklasserækker tilknyttet almindelige folkeskoler:	Bredagerskolen – generelle indlæringsvanskeligheder Egtved skole – generelle indlæringsvanskeligheder Overgården, Egtved Skole – socio/emotionelle vanskeligheder Englystskolen (Værkstedsklassen) – socio/emotionelle vanskeligheder Firkløverskolen – generelle indlæringsvanskeligheder (herunder også elever fra Ny Munkholm) Fælleshåbsskolen – generelle indlæringsvanskeligheder Engum Skole (Engumhus) – socio/emotionelle vanskeligheder Vejle Midtbyskole – generelle indlæringsvanskeligheder Ungdomscenter Vejle (10+) – generelle indlæringsvanskeligheder Ungdomsskolen (Erhvervsklassen) – socio/emotionelle vanskeligheder

F9 Obligatoriske timer med et fagrelateret indhold, jf. Skivedommen

Når der skal udbetales tillæg efter bestemmelsen i F8 skal den lokalt aftalte forhøjelse af tillægget i for timer i børnehaveklassen omregnes til et fast årligt tillæg. Det sker efter nedenstående formel:

Antal undervisningstimer á 60 min. i børnehaveklassen pr. uge x 40 skoleuger x 21,00 kr.

Eksempel:

En afdelingsleder har 4 undervisningstimer á 60 min. om ugen. Tillægget beregnes således:

$$4 \text{ undervisningstimer pr. uge} \times 40 \text{ uger} \times 21,00 \text{ kr.} = 3.360 \text{ kr.}$$

På lønskemaet indberettes et årligt tillæg på 3.360 kr. (31/3 2000-niveau) ud for F8.

Derudover skal der indberettes 160 enheder (4 x 40) med den lave timesats og evt. timer i 1. 2. og 3. klasse indberettes med den høje timesats.

Dette skal gøres af tekniske grunde, da forhøjelsen af tillægget i børnehaveklassen er finansieret med lokale lønmidler, som skal registreres korrekt i lønstatistikkerne.