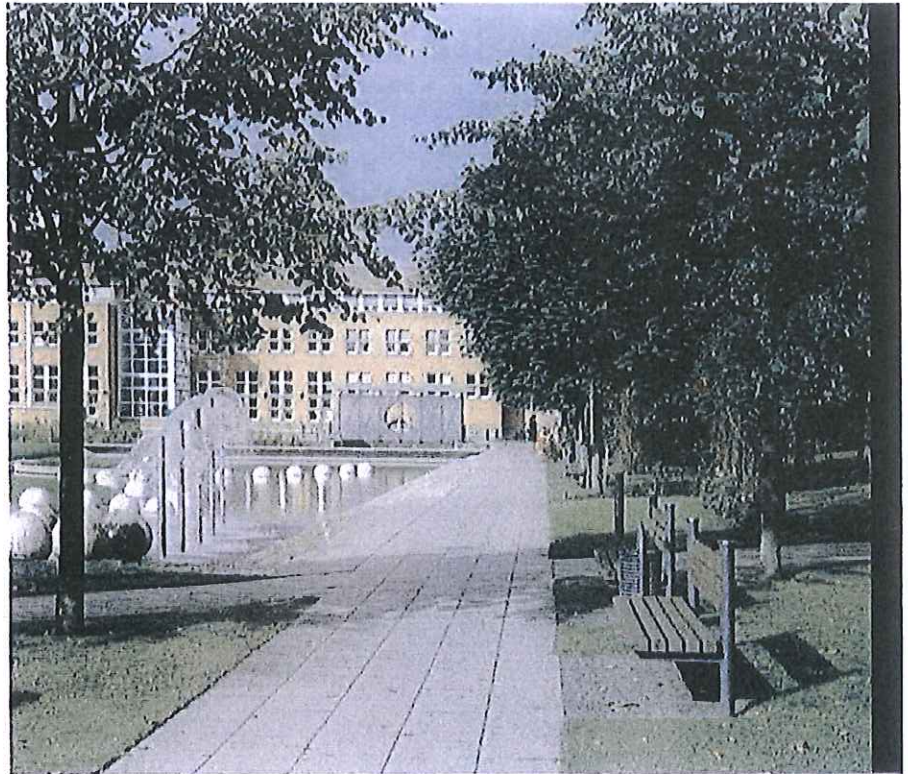
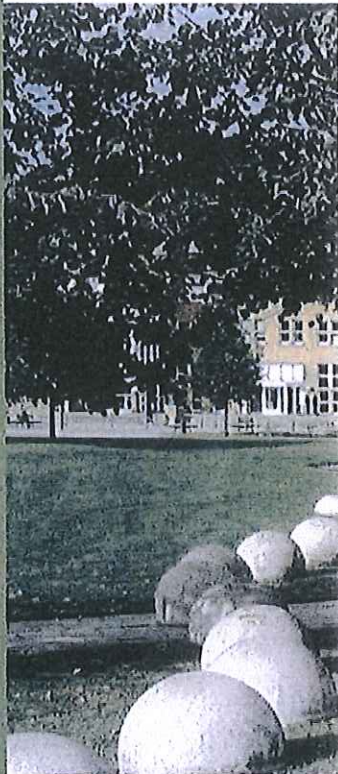


# FORHÅNDSAFTALE

## Mellem Vejle Kommune og BUPL Sydjylland Souschefer og afdelingsledere i daginstitutioner, klubber mv. NIS 60.01



Gældende fra 1.april .2013



## **Indledning**

Forhandlinger mellem Vejle Kommune og BUPL Sydjylland er afholdt og afsluttet i efteråret 2013.

I forhandlingerne deltog:

Fra BUPL Sydjylland:  
Lise Buhl og FTR Charlotte Lange

Fra Vejle Kommune: Faglig områdeleder Lene Vømmelund og personalekonsulenterne Linda Vestergaard og Linda Neermann

## **1. Aftaleområde**

Denne forhånds aftale er indgået i henhold til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. Grundlønstrinene er angivet i henhold til overenskomsten underskrevet 7. oktober 2013

Forhånds aftalen omhandler følgende personalegrupper: souschefer og afdelingsledere i daginstitutioner, klubber mv., 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 nr. 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 beskæftigelsesgrad, 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 tillæg, 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 ophør af funktionsløn kan medføre vilkårsændringer jf. Fællesaftalen om lokal løndannelse § 12, stk. 2
- at decentralt aftalt kvalifikationsløn er varig for den ansatte, så længe den enkelte medarbejder er ansat i samme stillingskategori.

#### **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.

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

- F8 Særligt ansvarsområde/kompleksitet i stillingen
- F11 Ressourceperson
- K3 Særlige personlige og/eller faglige kvalifikationer.

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

- F1 Ledelsestillæg til souschefer og afdelingsledere
- F2 Arbejde med børn med særlige behov
- F6 Varetagelse af uddannelses- og vejledningsopgaver i forhold til studerende
- F10 Sociale klubber
- K1 Jobkvalifikation - ledelseserfaring

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

Forhandlingskompetencen for øvrige lønelementer ligger hos BUPL Sydjylland.

## 6. Grundløn

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

Souschefer	Løntrin 30
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 overenskomsten

#### Praktikvejledertillæg (§ 7, stk. 3):

Ved indgåelse af lokale aftaler om funktionsløn skal der lokalt indgås aftale om aflønning for vejledning af pædagogstuderende i praktik.

Se forhåndsaftalens F6.

### Decentralt fastsat

#### F1 Ledelsestillæg til souschefer og afdelingsledere

For de særlige krav, der pga. decentralisering m.v. i Vejle Kommune stilles til souschefer og afdelingsledere ydes funktionsløn (ledelsestillæg/løntrin) således:

Opdelingen består af 4 kategorier.

Kategori	A	B	C	X
Institutionens/afdelings størrelse	40-69 børn	70-110 børn	110-150 børn	Over
Ledelsestillæg	7	8	9	9
Ingen afdelingslederstilling tilknyttet	x	x	+1	+1

Liste over kategoriseringen af de enkelte institutioner/afdelinger findes i Bilag 2.

Dagtilbud og den enkelte leder er ansvarlig for at der optages forhandlinger med BUPL, såfremt der sker væsentlige ændringer – fx oprettelse eller nedlæggelse af afdelinger mv.. Forhandlingen optages inden ændringerne sættes i værk.

#### F2 Arbejde med børn med særlige behov

- **A Specialinstitutioner og Minigrupper**  
Souschefer og afdelingsledere, der arbejder i institutioner eller minigrupper, der udelukkende modtager børn med særlige udfordringer ydes et særligt tillæg på 16.800 kr. årligt (31/3 2000-niveau)
- **B I institutioner, hvor der er bevilget støttetimer – udgår 1. januar 2014**
- **C I institutioner hvor der modtages børn med særlige behov blandt de øvrige børn – udgår 1. januar 2014**
- **D Ansatte i institutioner med Minigrupper – gælder fra 1. januar 2014**  
Souschefer og afdelingsledere, der arbejder i institutioner/afdelinger af sammenlagte institutioner, hvor der er tilknyttet en minigruppe med børn med særlige udfordringer ydes et særligt tillæg på 4.000 kr. årligt 31/3 2000-niveau. Tillægget ydes til

alle, der er tilknyttet institutionen/afdelingen, hvor minigruppen fysisk er placeret, dog ikke såfremt der ydes tillæg jf. F2A.

Tillægget dækker den fejilighedsvisе vikardækning i minigruppen, ydertimer, samt den daglige inklusion af minigruppebørnene blandt de øvrige børn.

Fortegnelse over specialinstitutioner og institutioner/afdelinger med minigrupper fremgår af bilag 1.

Bemærkning: Såfremt der opstår nye behov indgås aftale mellem parterne og tilføjeelse sker til bilag 1.

### **F3 Områder med særlige sociale behov – udgår 31. juli 2013**

#### **F4 Afdelingsopdelte institutioner**

Der kan efter særskilt aftale mellem parterne oprettes afdelingslederstillinger, såfremt der er et særligt behov herfor.

Dette kan bl.a. ske, hvor de fysiske rammer bevirker at afdelingen/afdelingerne ikke er beliggende umiddelbart i nærheden af hinanden eller hvor afdelingsopdelingen gør det praktisk, at der er en daglig leder af afdelingen.

Til afdelingsledere i institutioner, der ikke er beliggende i umiddelbar nærhed af hinanden ydes 2 løntrin udover tillæg efter pkt. F 1.

#### **F5 Tillæg ved konstituering/ansættelse i højere stilling**

Souschefer og afdelingsledere som konstitueres i en højere aflønnet stilling, indplaceres efter den forhåndsftale der dækker stillingskategorien og der garanteres en stigning svarende til minimum 2 løntrin.

Pædagoger der ansættes som souschef eller afdelingsleder sikres en lønstigning svarende til mindst 2 løntrin.

#### **F6 Varetagelse af uddannelses- og vejledningsopgaver i forhold til studerende**

Hvis souschefer og afdelingsledere undtagelsesvis varetager uddannelses- og vejledningsopgaver i forhold til studerende skal aftale om honorering indgås mellem Dagtilbud og BUPL Sydjylland.

#### **F7 Projekt- og udviklingsarbejde på tværs af institutioner i Dagtilbud**

- **A Tværgående projekter**

For deltagelse i projekter der involverer flere institutioner/hele området aftales et funktionslønstillæg. Der skal foreligge en projektbeskrivelse og tidsplan som er godkendt af lederne af de involverede institutioner. Se note 1 på side 6.

Tillæggets størrelse skal aftales forud for projektets iværksættelse mellem Dagtilbudslederen og BUPL.

- **B Projekter i den enkelte institution – udgår 1. januar 2014**

#### **F8 Særligt ansvarsområde/kompleksitet i stillingen**

Med udgangspunkt i den enkelte institutions lønpolitik og efter aftale mellem leder og TR kan der ydes et tillæg eller engangsbetøb for varetagelse af et særligt ansvarsområde eller for deltagelse i projekter/udviklingsarbejde på den enkelte institution. Se note 1 på side 6.



Udgangspunktet er at det særlige ansvar for funktionen projektet/udviklingsarbejdet ligger ud over den generelle funktion (basisfunktionen) som pædagog på institutionen.

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

Aftalen indgås decentralt mellem leder og TR

#### **F9 AKT-funktion – overflyttes pr. 1. januar 2014 til F10**

#### **F10 Sociale klubber – gælder fra 1. august 2013**

Til souschefer og afdelingsledere ansat ved de sociale klubber ydes et årligt tillæg på 5.000 kr. (31/3 2000-niveau). Tillægget ydes alene for de timer, medarbejderen har i den sociale klub og reduceres forholdsmæssigt, såfremt medarbejderen har kombineret ansættelse.

Fortegnelse over de sociale klubber fremgår af bilag 1.

#### **F11 Ressourceperson – gælder fra 1. januar 2014**

Souschefer og afdelingsledere, der varetager særlige funktioner på tværs af institutionen, hvor den pågældendes viden anses som en særlig ressource i institutionen, ydes et tillæg på min. 6.600 årligt (31/3 2000-niveau).

Tillægget gives for funktioner, der indebærer vejledning af kolleger og videreformidling af viden inden for områderne:

- AKT/Inklusion
- Sprog

Der skal foreligge en konkret beskrivelse af funktionen med angivelse af det forventede timeforbrug for opgaven.

Listen er ikke udtømmende og der kan være tale om forskellige prioriteringer i forskellige institutioner.

Aftalen indgås decentralt mellem leder og TR.

Tillægget reduceres IKKE i forhold til beskæftigelsesgraden.

#### **Note 1 vedr. F7A og F8**

#### **Omstrukturering og/eller Sammenlægning**

Ved omstruktureringer og/eller sammenlægninger af institutioner skal lederen/dagtilbud i opstarten udarbejde en procesplan/tidsplan for projektet. Af procesplanen skal det fremgå om der forventes anvendt funktionsløn til de berørte/involverede medarbejdere i hele/dele af procesperioden. Eventuelle tillæg aftales jf. F7A eller F8.

#### **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 overenskomsten**

#### **Pædagogisk diplomuddannelse (PD) (§ 8, stk. 3):**

Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der lokalt indgås aftale om aflønning for gennemført pædagogisk diplomuddannelse (PD).

Se forhåndsaftalens K2.

### **Decentralt fastsat**

Kvalifikationslønnen 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 nuværende job og som anvendes i opgavevaretagelsen (eksempelvis årskursus).
- relevant ledelseserfaring, der fagligt eller personligt har væsentlig betydning for varetagelsen af nuværende job.
- specialviden, der har særlig betydning for opgavevaretagelsen.

#### **K 1. Jobkvalifikation – ledelseserfaring**

- **A. 2 års ledererfaring**  
Souschefer og afdelingsledere med 2 års ledelseserfaring inden for samme eller højere stillingskategori ydes 1 løntrin.
- **B. 6 års ledererfaring**  
Souschefer og afdelingsledere med 6 års ledelseserfaring inden for samme eller højere stillingskategori ydes yderligere 1 løntrin.

#### **K 2. Efteruddannelse, øvrig uddannelse mv.**

- **A Længerevarende efter- og videreuddannelse – udgår 31. juli 2013**
- **B Øvrige uddannelser – udgår 31. juli 2013**
- **C Diplomuddannelse – gælder fra 1. august 2013**  
Til souschefer, afdelingsledere, der gennemfører et modul af diplomuddannelsen (10 ECTS-point), som efter en konkret vurdering af lederen har særlig betydning for jobvaretagelsen og som opkvalificerer den ansatte, ydes der kvalifikationsløn efter trinmodellen nedenfor.

Dagtilbud ligger generelt særligt vægt på:

- praktikvejlederuddannelsen, når denne er taget som et selvstændigt modul,
- AKT-uddannelsen, når denne er taget som et selvstændigt modul,

når disse er taget som et selvstændigt modul.

Souschefer og afdelingsledere har mulighed for at gennemføre moduler fra henholdsvis Diplomuddannelsen i ledelse og den Pædagogiske Diplomuddannelse. Hvert modul vil blive honoreret i overensstemmelse med trinmodellen uanset om modulet stammer fra Diplomuddannelsen i ledelse eller fra den Pædagogiske Diplomuddannelse. Der kan dog kun opnås tillæg for afgangsopgaven når denne afslutter enten Diplomuddannelsen i ledelse eller den Pædagogiske Diplomuddannelse.

### Fuld diplom

Ved gennemførelse af en fuld PD svarende til 60 ECTS-point (overenskomstens § 8, stk. 3), der efter en konkret vurdering af lederen er vurderet relevant for jobvaretagelsen og udviklingsmuligheder, ydes der kvalifikationsløn efter trinmodellen nedenfor.

Såfremt en medarbejder har diplommoduler ud over, hvad der svarer til en fuld diplomuddannelse, kan der ydes kvalifikationsløn efter en konkret vurdering. Kvalifikationslønnen ydes efter K2 D.

### Trinmodellen

Diplomuddannelsen består i dag af:

- 2 obligatoriske moduler af henholdsvis 10 ECTS-point og 5 ECTS-point
  - 3 faglige fag af 10\* ECTS-point
  - 1 afgangsupgave/eksamen af 15 ECTS-point, som giver det fulde diplom
- \*Der findes enkelte fag af 5 ECTS-point. Der tages 2 fag for at opnå 10 ECTS-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.

\* Alle tillæg er angivet i 31/3 2000-niveau.

Bemærk:

Obligatoriske fag = 1 modul i lønftalen

1 valgfag af 10 ECTS-point = 1 modul i lønftalen

2 valgfag af 5 ECTS-point = 1 modul i lønftalen

Parterne er enige om en overgangsordning, hvor der foretages modregning i allerede opnået kvalifikationsløn for enkelte moduler eller et fuldt diplom. Overgangsordningen fremgår af bilag 1 til dette protokollat.

#### • CX Personlig ordning – konvertering af tillæg

I forbindelse med konverteringen af uddannestillæg til den nye trinmodel kan der være behov for at give tillæg som personlig ordning. Disse tillæg benævnes K2CX og der foretages modregning som følger:

For hvert modul i Diplomuddannelsen, der består efter konverteringen modregnes 500 kr. (31/3 2000-niveau) i det personlige tillæg.

Ved opnåelse af fuldt diplom efter konverteringen modregnes 1.500 kr. (31/3 2000-niveau) i det personlige tillæg.

Bemærk: Alle der gennemfører et modul i diplomuddannelsen i forbindelse med uddannelsesprojektet i Dagtilbud garanteres en lønstigning på 3.000 kr. (31/3 2000-niveau).



- **D Øvrige uddannelser**

Til souschefer og afdelingsledere, der gennemfører en uddannelse inden for en af nedenstående kategorier, som efter en konkret vurdering af lederen har særlig betydning for jobvaretagelsen og som opkvalificerer den ansatte, ydes der kvalifikationsløn.

Der kan fx være tale om:

- Linjefag, på lærer- eller pædagogseminariet fx billedkunst, musik, drama, bevægelse m.v. Det er en forudsætning at faget anvendes i det daglige arbejde.
- Fagrelaterede uddannelser, som har særlig betydning for jobvaretagelsen på institutionen af minimum 120 timers varighed og sammensat af max. 2 moduler.
- ICDP 2-uddannelse (ressourceperson) som er en overbygning på ICDP 1

Allerede tildelt kvalifikationsløn for øvrige uddannelser fortsætter uændret.

Ved nyansættelser foretages en konkret vurdering af erhvervede kvalifikationer og deres relevans i arbejdet.

### **K3 Særlige faglige og/eller personlige kvalifikationer**

Der kan med udgangspunkt i institutionens lønpolitik efter en konkret vurdering af lederen ydes et tillæg angivet i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) til souschefer og afdelingsledere, der:

- har en viden, der i særlig grad er behov for i institutionen
- 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 institutionen

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

Udmøntningen sker efter aftale mellem lederen og TR.

Løntrin ydet før 1. januar 2014 fortsætter uændret.

### **K4 Rekruttering**

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

## **Resultatløn**

### **R1 Resultatløn**

Der kan laves resultatlønsaftaler jf. overenskomstens § 7:

#### **Stk. 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 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.

## 9. 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.

## 10. Generel opsigelsesklausul

Hvis en af parterne ønsker at opsig 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.

Aftalen gælder indtil den er genforhandlet eller opsigelsesperioden er udløbet. Den opsigende part indkalder til forhandling.

## 11. Ikrafttrædelse

Denne forhåndsftale har virkning fra 1. april 2013. Enkelte elementer kan have et andet ikrafttrædelsestidspunkt.

For BUPL Sydjylland

Dato

29/11-13

Underskrift

*Charlotte Drey*  
*Uise Buhl*

For Vejle Kommune

Dato 15.11.13.

Underskrift

*Jind*  
*Jind*

## **Bilag 1**

### **F2 A Specialinstitutioner og Minigrupper**

- Solen
- Piraterne (Havnely)
- Brumbasserne (Trip Trap Træsko-Lærkereden)
- Spirerne (Søndermarkens Børnehus)
- Specialgruppe Jerlev (Ødsted/Jerlev Børnehave)
- Tårnkammeret (Borggården)
- Kæmperne (Club Midt)

### **F2D Ansatte i institutioner med Minigrupper**

- Piraterne (Havnely)
- Brumbasserne (Afdeling Trip Trap Træsko)
- Spirerne (Søndermarkens Børnehus)
- Specialgruppe Jerlev (Afdeling Jerlev)
- Tårnkammeret (Borggården)
- Kæmperne (Club Midt)

### **F4 Afdelingsopdelte institutioner**

- Grønnedalen, afdeling Løget Center
- Stjerneskuddet Børkop - ophør 300613
- Solsikkegård Børnehave
- Gl. Søndermarkens FC afdeling af Solsikkens FC
- Nordstjernen afd. af Nørreremarkens FC – sammenlagt institution pr. 010813
- Jættebo FC afdeling af Valhalla
- Hældager, afdeling af Galaksen
- Genboerne, afdeling af Ågård Børnhave – ophørt 310713

### **F11 Sociale klubber**

- Solsikken FC, afd. Bygden 1
- Club Midt med undtagelse af Kæmperne
- Nørreremarkens FC, afd. Finlandsvej

## Bilag 2

### F1 Ledelsestillæg – Kategorisering af institutionerne\*

\*For enkelte institutioner er afdelingens børnetal opgjort separat af hensyn til afdelingslederens aflønning.

Beregnet børnetal	Stednavn	KAT.	Bemærkning
110	Asebo - Vinding	C	
100	Borggården - Børkop	B	
68 (135 klub)	Brejning FC afd. klub	A	Selvejende
150	Brejning Fritidscenter	X	Selvejende
110	Bullerbo - Vejle C	B	
46	Bullerbo - Vejle C afd. børnehave	A	
70	Bøgen Vg. - Søndermarken	B	Selvejende
70-95	Club Midt	B	
90	Det Gamle Hus - Brejning	B	Fællesledelse forsøg m. Sneglehuset 220312-310315
60	Engum Børnehave	A	
75	Gadkjærgaard - Vinding	B	
130	Gaia - Uhrhøj	C	
100	Grangaard - Jelling	B	
80	Grejsdalens Børnehus/Vejle C	B	
40	Grønnedalens Børnecenter afd Løget Center	A	
100	Grønnedalens Børnecenter - Løget	B	
100	Gårdbørnehaven Søndervang - Give by	B	
100	Havnely - Vejle C	B	
95	Jelling Børnegård	B	
70-100	Jelling Fritidscenter	B	
60	Karla Grøn - Karlskov	A	
120	Kernehuset - Bredballe	C	
65	Kernehuset - Bredballe afd. Vuggestuen	A	
90	Klildedalen - Thyregod	B	
95	Kirkebakken - Bredballe	B	
60	Kolbøtten - Kollemorten	A	
55	Kroggården Bhv. - Smidstrup	A	Selvejende
160-170	Krystallen	X	
60	Krystallen - afd. vuggestuen	A	
140	Liholtgård-Børkop	C	
130	Mariehønen - Jelling	C	
90	Mælkebøtten - Højen	B	
80	Møllehuset - Gårslev		Ej aflønnet selvejende
130	Paddehatten - Grejs	C	
100	Rumlebo vuggestue - Vejle C	B	
250	Skibet Børnehus	X	
70	Skibet Børnehus afd. Børnehave	B	
65	Skibet Børnehus afd. Vuggestue	A	
65	Sneglehuset - Skærup	A	Fællesledelse forsøg m. Det Gamle Hus 220312-310315
75	Solen - Specialinstitution	B	
55 (110 klub)	Solsikken - afd. Søndermarken	A	
150-170	Solsikken - Løget	X	
60	Stjerneskuddet Bhv. - Givskud	A	
120	Storkereden - Bredballe	X	
120	Søndermarkens Børnehave - Give by	C	
37 (75 klub)	Troldebakken - afd. Møllen klub	A	
150	Troldebakken - Bredballe	X	
27	Ågård afd. Genboerne	A	Lukket ned 310713
90	Ågård Børnehave	B	Selvejende

Beregnet børnetal	Stednavn	KAT.	Bemærkning
165	Trekløveren (Spiren, Kræmmerhuset, Hasselvænget)	D	
110	Trekløveren afd. vuggestue	X	
230	Valhalla - Vinding (Gimlehøj, Jættebo)	D	
90-100	Valhalla - Vinding afd. klub	B	
90	Valhalla - Vinding afd. gl. Jættebo	B	
130	Mælkevejen Børnehus / Helgesvej Børnehave - Vejle C	C	
160	Dagmar og Georg	D	
90	Dagmar og Georg afd. leder	B	fra 16. august 2012
90	Kollerup-/ Sandvad Børnehave	B (x)	Leder deles med SFO i Kollerup
45	Kollerup-/ Sandvad Børnehave afd. kollerup	A	
160	Skovbørnenes Hus – Nørremarksgården Bredballe	D	
70-80	Skovbørnenes Hus - afd. Skovbørnenes hus bh	B	
80	Vindmøllen (Mølholm Vinding)	B	
135	Ødsted /Jerlev Børnehaver	C	
120	Solsikken / Tusindfryd - Egtved	C	
70-80	Solsikken / Tusindfryd - afd. Solsikken	B	
85	Skovkanten Ny Nørup / Vandel bhv	B	
140	Regnbuen / Valmuen Vuggestue - Vejle C	C	
95	Regnbuen / Valmuen afd. Regnbuen	B	
200	Børnegården Uhrhøj	D	
83	Børnegården Uhrhøj afd. Vuggestue Hoyer	B	
120-130	Børnegården Uhrhøj afd. den samlede børnehave	C	
120	Troldebo Bredsten / Labyrinten Bhv. - Gadbjerg	C	
70-80	Troldebo / Labyrinten afd. Troldebo	B	
ca. 500	Galaksen - Nørremarken	X	Sammenlagt 010813 - lederaftale
80	Galaksen – Nordstjernen	B	Sammenlagt 010813 - lederaftale
100	Galaksen - Kometen (Filuren)	B	Sammenlagt 010813 - lederaftale
100	Galaksen - Stjerneskuddet - (Krudtuglen)	B	Sammenlagt 010813 - lederaftale
85	Galaksen - Solstrålen	B	Sammenlagt 010813 - lederaftale
110 (220 klub)	Galaksen - NFC - afd. Klub	C	
40 (80 klub)	Galaksen - NFC - afd. klub Hældager	A	
180-190	Trip Trap Træsko / Skovhulen / Lærkereden	D	Sammenlagt 010213
56	Trip Trap Træsko afd. Skovhulen	A	
40+15	Trip Trap Træsko afd. Trip Trap Træsko / brumbasserne	A	
70	Trip Trap Træsko - Lærkereden	B	

## 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 pædagoger, uuddannede klubpædagoger, souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere, 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 og uuddannede klubpædagoger i daginstitutioner, klubber mv. eller forhåndsaf-talen for souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere i daginstitutioner, klubber mv.

#### Indhold:

Til pædagoger, uuddannede klubpædagoger, souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere 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 underskrivere-n i henhold til lønhandlingsplanen.

For BUPL Sydjylland:

Dato

Underskrift

For Vejle Kommune:

Dato

Underskrift



**Blanket til indberetning af "Klubtillæg"**  
 – der udfyldes 1 blanket pr. omfattet medarbejder

Institution eller skole			
Medarbejder navn		CPR-nr.	
Startdato		Stopdato	

**Dokumentation:** Kopi af institutionens 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 per år hvilket betyder tillæg på

Timer efter kl. 17	Afkryds	Fast årligt tillæg pr. 1. januar 2012 (31/3-00 niv.)	TF kode Forbeholdt løn	Ønsker medarbejder delvis omregning til tid (angiv % dog max 40%)	
0 – 99	Indsendes ikke	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 B&U's Personaleadministration. Besked sendes til institution/skole hurtigst muligt efter vores beregning af timer/tillæg.

Beregnet tillæg nutids-kroner	Procent andel til afspadsring i kr.	Aktuel timeløn	Antal timer per år	Nyt beregnet fast tillæg 31/3-00 niv. TF kode 380/0

Forbeholdt B&U's Personaleadministration/LØN.

**Ændring/Stop af tillæg:**

Ny blanket indsendes hvis der ifølge ny fast arbejdsplan er grundlag for 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:**

Personaleadministrationen Børn og Unge, Skolegade 1, 7100 Vejle