

# Forhåndsftale mellem Dragør Kommune og BUPL Hovedstaden om løn til fællesledere, institutionsledere og pædagogiske ledere

Gældende fra den 1.4. 2010

## Kapitel 1. Område

### § 1. Område.

Stk.1. Aftalenummer 6901. Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne. Ledere ansat ved selvejende og kommunale daginstitutioner, klubber, herunder også reglementsansat personale og personale ansat i fleksjob.

## Kapitel 2. Generelle forhold

### § 2. Generelt.

Stk. 1. Alle tillæg / trin er pensionsgivende, med mindre andet er angivet. Endvidere er alle tillæg/trin angivet i forhold til fuldtidsbeskæftigelse og reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad, med mindre andet er angivet. Alle tillæg er angivet i 31.03.00- niveau.

Stk.2. Lønydelser på baggrund af kvalifikationer er varige, medmindre andet aftales.

Stk.3 Begge parter har pligt til at forhandle forslag til kvalifikations- og funktionsløn fremsat af den anden part. Disse forslag skal fremsendes skriftligt og begrundet.

Stk.4. Ved ydelse af funktionsløn skal der i hvert enkelt tilfælde tages stilling til, hvor vidt aflønningen er varig eller begrænset til den periode, hvor funktionen udføres.

Stk.5 Ved ophør eller ændring af funktion, der har givet funktionsløn, er opsigelsesvarslet 3 måneder, med mindre andet er særskilt anført eller aftalt.

Stk.6. Til reglementsansatte, der modtager løn efter denne aftale, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme beløb som for tilsvarende overenskomstgrupper.

## Kapitel 3. Grundløn.

### § 3. Lønindplacering af fællesledere, institutionsledere og pædagogiske ledere.

Stk. 1. Der optages særskilte forhandlinger ved lønindplacering af ledere. Grundlønindplacering af ledere er baseret på institutionens pointtal. Bilag 1 beskriver principper for beregning af pointtal.

Stk. 2. **Fællesledere** grundlønindplaceres på grundløntrin **48 + et grundlægtillæg på kr. 3.200**

**Formateret:** Venstre: 1,9 cm, Højre: 2,25 cm, Top: 2,5 cm,  
Bund: 2,25 cm, Skjul slutnoter, Bredde: 21,59 cm, Højde:  
27,94 cm, Sidehovedets afstand fra kanten: 1,25 cm,  
Sidefodens afstand fra kanten: 1,25 cm

### Stk. 3. Pædagogiske ledere.

Pædagogiske ledere	Institutionens størrelse	Løntrin
Point	0-99	39
Point	100 og derover	40

### Stk. 4. Institutionsledere.

Institutionsledere	Institutionens størrelse	Løntrin
Point	0-99	41
Point	100-199	42
Point	200-249	43
Point	250- 299	47
Point	300 og derover	47 + et grundlønstillæg på kr. 3.200

Institutionslederen af Klub Dragør grundlønssindplaceres på løntrin 48.

#### § 4. Særlige funktioner

Stk.1. Ledere, der varetager vejledningen af lønnede praktikanter, ydes et tillæg på 6.800 kr. årligt. Til ledere der varetager vejledning af ikke lønnede praktikanter ydes et tillæg på 3.500 kr.. Tillægget ydes månedsvist med 1/12. Udbetaling sker alene i de perioder, hvor der rent faktisk er ansat studerende i lønnet eller ulønnet praktik. Tillægget gradueres ikke efter beskæftigelsesgrad. Tillægget ydes alene i den periode, hvor funktionen varetages og bortfalder uden varsel, når funktionen ikke længere varetages.

Stk.2. Der ydes et tillæg til ledere, der deltager i SSP-samarbejdet i Dragør Kommune. Tillægget gives for det ledelsesmæssige ansvar og udgør 4.500 kr. årligt og udbetales månedsvist med 1/12. Tillægget ydes alene i den periode, hvor funktionen varetages og bortfalder uden varsel, når funktionen ikke længere varetages.

Stk. 3. Til ledere der er valgt til institutionssamrådet, ydes der et tillæg på 4.500 kr. årligt og udbetales månedsvist med 1/12. Tillægget ydes alene i den periode, hvor funktionen varetages og bortfalder uden varsel, når funktionen ikke længere varetages. Suppleanter ydes et tillæg på 900 kr. pr. møde de deltager i. I beløbet er der taget højde for forberedelse.

Stk.4. Til ledere der deltager i visitation af støttepædagoger, ydes et tillæg på 3.000 kr. årligt og udbetales månedsvist med 1/12. Tillægget ydes alene i den periode, hvor funktionen varetages og bortfalder uden varsel, når funktionen ikke længere varetages. Aflønning efter stk.4 finder anvendelse for ledere, der påbegynder funktionen efter denne aftales ikrafttræden. Ledere, der allerede varetager funktionen ved aftalens ikrafttræden, bevarer deres nuværende aflønning.

Stk.5. Som kompensation for bortfald af bl.a. 17 - 06 tillæg udmøntes nedenstående rådighedstillæg:

Til fællesledere, institutionsledere og pædagogiske ledere med klubafsnit der har aftenåbent, udmøntes et rådighedstillæg på kr. 13.000 årligt.

Til fællesledere, institutionsledere og pædagogiske ledere uden klubafsnit der har aftenåbent, udmøntes et rådighedstillæg på kr. 2.000 årligt.

Stk. 6. Barnsbestemt handicap-tillæg.

Til ansatte i institutioner/ordninger, der blandt de øvrige børn modtager handicappede børn, ydes et særligt tillæg pr. handicappet barn (barnsbestemt handicaptillæg) med grundbeløb 3.800 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) til ligelig fordeling. Institutionerne kan ved lokalaftale ændre fordelingen, så det kun er de pædagoger der har et særligt ansvar, der får del i tillægget.

Bemærkning: Der vil kunne ydes handicaptillæg såfremt følgende bestemmelser er opfyldt:

1. Barnets handicap skal være af en sådan art, at der kan konstateres så alvorlige fysiske, psykiske, talemæssige eller emotionelle mangler eller skader, at der fra kommunens side – eksempelvis i form af behandlingsplan eller anden instruks – er pålagt institutionen at udføre særlige foranstaltninger i forbindelse med barnets pasning og pleje.

2. Der vil endvidere kunne ydes handicaptillæg i særlige tilfælde, hvor et barns adfærd er af en sådan karakter, at kommunalbestyrelsen skønner, at der er behov for en beskyttelse af børnenes helbred og trivsel, således at der i den anledning iværksættes særlige foranstaltninger over for børnene, jf. i øvrigt det under pkt.1 anførte vedrørende udarbejdelse af behandlingsplan eller særlig instruks.

3. Såfremt børnene fra en handicapafdeling integreres blandt institutionens øvrige børn, ydes der barnsbestemt handicaptillæg til det pædagogisk uddannede personale, der ikke er beskæftiget i institutionens handicapafdeling.

Der udløses ikke handicaptillæg for børn, hvortil der er bevilliget støttepædagog.

Stk. 7. Til lederen ved Fritidshjemmet Hovedgaden udmøntes et tillæg på kr. 4.000. Tillægget ydes for kompleksitet.

## **§ 5. Øvrige funktioner.**

Stk.1. Såfremt stillingen tillægges funktioner, der ikke er omfattet af nærværende aftale kan begge parter skriftligt begære forhandling om aflønningen af sådanne funktioner.

Stk.2. Forslag fremsættes skriftligt og begrundet. Begge parter er forpligtet til at forhandle om forslag fremsat af den anden part.

Stk.3. Funktionsløn er som udgangspunkt knyttet til den periode hvor funktionen varetages.

## Kapitel 4. Kvalifikationsløn.

### § 6. Ledelserfaring og -anciennitet.

Stk.1. Institutionsledere og pædagogiske ledere: Der udmøntes 1 løntrin for 3 års ledererfaring.

Stk.2. Til Institutionsledere, der har erhvervet 1 års erfaring som institutionsledere i Dragør Kommune, udmøntes et kronetillæg på kr. 3.200 årligt med begrundelsen rekruttering/fastholdelse.

Stk.3. Fællesledere: Der udmøntes et tillæg på kr. 10.000 årligt for 3 års ledererfaring som fællesleder i Dragør Kommune.

Stk.4. Pædagogiske ledere: Til pædagogiske ledere der har erhvervet 2 års ledererfaring udmøntes et tillæg på kr. 3.200 med begrundelsen rekruttering/fastholdelse.

Stk. 5. Begge parter kan fremsætte forslag om løn for relevant ledelserfaring eller anden relevant erfaring i øvrigt. Herudover anses erfaring for at være relevant, når der er enighed herom mellem denne aftales parter.

Stk.6. Forslag efter stk. 4 fremsættes skriftligt og begrundet. Begge parter har pligt til at forhandle om forslag fremsat af den anden part.

### § 7. Lederuddannelse og videreuddannelse.

Stk. 1. Der ydes kr. 12.000 til ledere, der har gennemført Diplomuddannelsen i Pædagogik eller Diplomuddannelse i Ledelse.

Stk.2. Der ydes kr. 6.000 til ledere, der delvist har gennemført Diplomuddannelsen, jf. stk. 1, svarende til 18 ECTS-points (pædagogik) eller 20 ECTS-points (Ledelse). Dette tillæg modregnes ved ydelse af kvalifikationsløn for gennemført diplomuddannelse.

Stk.3. Der kan efter konkret forhandling ydes tillæg eller løntrin for anden relevant lederuddannelse og videreuddannelse. Lederuddannelse anses for at være relevant, når der er enighed herom mellem denne aftales parter.

Stk. 4. Forslag efter stk. 3 fremsættes skriftligt og begrundet. Begge parter har pligt til at forhandle forslag fremsat af den anden part.

### § 8. Efteruddannelse.

Stk.1. Der ydes efter konkret forhandling minimum kr. 6.000 for anden relevant efteruddannelse. Efteruddannelse er relevant, hvis der er enighed mellem denne aftales parter herom.

Stk.2. Forslag om løn efter stk.1 fremsættes skriftligt og begrundet. Begge parter har pligt til at forhandle om forslag fremsat af den anden part.

## § 9. Supplerende kriterier.

Stk.1. Der kan efter konkret forhandling ydes kvalifikationstillæg til ledere, der, i forhold til opgavevaretagelsen, i særlig grad udviser:

- engagement
- fleksibilitet
- omstillingsparathed
- Udvikling af personlige kompetencer

Stk.2. Ovenstående elementer skal i øvrigt ses og vurderes i sammenhæng med de øvrige elementer i kvalifikationsløn og funktionsløn.

Stk.3. Lederen kan på samme måde som det øvrige personale være omfattet af lønindstillinger på det institutionsskabte råderum. En indstilling herom underskrives af tillidsrepræsentant og leder.

Stk.4. Forslag om tillæg efter stk. 1 fremsættes skriftligt og begrundet. Begge parter har pligt til at forhandle om forslag fremsat af den anden part.

## Kapitel 5. Opsigelse/varighed

§ 10.

Stk.1. Denne aftale har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra den 1. april 2010.

Stk. 2. Såfremt der ikke opnås enighed om en ny aftale, er denne aftale gældende indtil videre, idet den dog altid kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3. Forinden aftalens udløb optager parterne forhandling med henblik på indgåelse af ny aftale.

Dato:

For Dragør Kommune

Susanne Andersen, Personalechef

-----

Maiken Pelby, Daginstitutionschef

-----

For BUPL Hovedstaden

Jan Poulsen – Faglig sekretær

-----

Kim Lohse - Faglig sekretær

-----

## Bilag 1. Bilag til forhåndsftaler i Dragør Kommune

Dragør Kommune og BUPL Hovedstaden er enige om videreføre overenskomstens principper for beregning af grundløn for pointtal/størrelse til ledelsespersonale i Dragør kommunes institutioner.

Indplaceringen tager således udgangspunkt i institutionernes forskellige størrelser og finder sted på baggrund af det til enhver tid gældende, af forvaltningen opgjorte, pointtal, beregnet ud fra institutionernes gennemsnitlige årlige normering.

### **Pointtal**

Fastsættelse af grundløn til ledere sker på grundlag af pointtal, der beregnes således:

1. Antal normerede/indskrevne børn
  - Børn under 3 år tæller 2 point
  - Børn i alderen 3-13 år tæller 1 point
  - Børn i alderen 14 år og opefter tæller 1/3 point.

#### **Bemærkning:**

Ved indskrivning af børn under 4 år og 10 måneder i fritidshjem forudsætter folkeskoleloven, at der foreligger en dispensation.

Ved det normerede børnetal forstås det antal børn, der ifølge kommunens godkendelse maksimalt kan indskrives i institutionen.

I institutioner uden fastsat normeret børnetal anvendes i stedet for antal indskrevne børn.

2. Føres der ikke fremmødekontrol, kan der dog højst medregnes 150 point for den del af det normerede/indskrevne børnetal, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde.

#### **Bemærkning:**

Bestemmelsen omfatter alene fritids- og ungdomsklubber eller institutioner/skolefritidsordninger med sådanne klubafsnit-/afdelinger (tidligere benævnt kombinerede institutioner).

3. Hver fuldtidsansat medarbejder tæller 5 point. Antal fuldtidsmedarbejdere beregnes ud fra den årlige gennemsnitlige normering
  - Som personale anses:
    - personale ansat i henhold til nærværende overenskomst med tilhørende protokollater. Dog medregnes ikke skolepædagoger for den del af tjenesten, hvor de er beskæftiget i børnehaveklasser, varetager specialpædagogisk bistand for småbørn eller pædagogiske støtteforanstaltninger i forbindelse med undervisningen,
    - personale ansat i henhold til overenskomsten for pædagogmedhjælpere mv.,
    - børnehaveklasseledere for de timer de pågældende gør tjeneste i en skolefritidsordning.

**Bemærkning:**

Pointberegningen sker på grundlag af institutionen/ordningens faste personalenormering, herunder pædagogstuderende i lønnet praktik.

Midlertidige udsving i institutionens/ordningens personalenormering og -ressourcer medregnes ikke. Støttepædagoger vil således normalt ikke skulle medregnes, medmindre støttepædagogen varigt er tilknyttet institutionen (f.eks. således, at timerne er optaget på normeringsplanen for pågældende institution).

4. Handicapinstitutioner/ordninger og institutioner/ordninger med handicapafdelinger tillægges 40 point.
5. Ved oprettelse af lederstillinger, jf. § 5 punkt 5, ved heldagsskoler, selvstændige specialskoler, folkeskoler med specialklasserækker (specialskoleafsnit), observationsklinikker og lignende i folkeskolen og undervisningscentre for svært handicappede elever, tillægges 40 point.
6. Specialinstitutioner tillægges 40 point.