

Forhåndsftale mellem Furesø Kommune og BUPL, Storkøbenhavn vedrørende pædagoger, støttepædagoger, ikke-pædagoguddannede klubmedarbejdere og afdelingsledere.

§ 1. Aftalens område

Aftalen gælder for månedslønnet personale ansat ved Furesø Kommune, i henhold til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. mellem KL og BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk.

Aftalen omfatter endvidere pædagoger m.fl. ansat ved selvejende daginstitutioner, hvormed Furesø Kommune har indgået driftsoverenskomst.

§ 2. Principper for løndannelse

Det tilstræbes, at der ved fastsættelse af løn kan ske en individuel og fleksibel løndannelse i relation til den enkelte institutions behov og ønsker og at lønnen afspejler de forskelligartede krav til den enkelte i forhold til de krav den enkelte institution stiller.

Hvor ikke andet er nævnt, reduceres tillæggene ved nedsat beskæftigelsesgrad.

§ 3. Grundløn

Der henvises til overenskomstens bestemmelser herom.

§ 4. Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer som f.eks. uddannelse og erfaring erhvervet før og under ansættelsen. Kvalifikationsløn er aftalt i varige løntrin og tillæg og følger den ansatte, så længe man er ansat inden for den samme stillingskategori og efter denne overenskomsts område.

Stk. 2

Der ydes et kvalifikationstillæg på kr. 7.000 årligt (31/3 2000-niveau) til alle pædagoger, støttepædagoger og afdelingsledere. Tillægget ydes på baggrund af en forventning om, at alle pædagoger, støttepædagoger og afdelingsledere yder en særlig indsats i deres arbejde ved Furesø Kommune. De særlige forventninger relaterer sig til opgaven med at styrke udviklingen af den pædagogiske kvalitet med udgangspunkt i arbejdet med de styrkede læreplaner, herunder børn med behov for en særlig indsats/sprogindsats.

Lønseddeltekst: *Furesøtillæg*

stk. 3

Pædagoger og støttepædagoger ydes efter 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen 4 løntrin for erfaring.

Lønseddeltekst: *Erfaring for 6 år*

Pædagoger og støttepædagoger ydes efter 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen yderligere 5 løntrin for erfaring.

Lønseddeltekst: *Erfaring 10 år*

Ikke pædagoguddannede klubmedarbejdere ydes efter 3 års ansættelse 2 løntrin for erfaring.

Lønseddeltekst: *Erfaring 3 år*

Ovenstående erfaringshonorering (kvalifikationslønsmodel) erstatter overenskomstens garantilønsmodel.

Stk. 4

Der ydes 1 løntrin til ansatte der har gennemført en pædagogiske diplomuddannelse eller en relevant kandidatuddannelse. I vurderingen af kandidatuddannelsens relevans lægges vægt på, at uddannelsen er relateret til arbejdsområdet. Denne vurdering og efterfølgende forhandling med BUPL foretages af arbejdsstedet.

Lønseddeltekst: *Pædagogisk Diplomuddannelse/kandidatuddannelse*

Der kan kun oppebæres tillæg for én uddannelse.

§ 5. Funktionsløn

Funktionsløn ydes ud over grundløn og evt. kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som medarbejderen varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområde.

Stk. 2

I daginstitutioner med afdelingslederstillinger ydes funktionsløn på 8 løntrin til afdelingsledere.

Lønseddeltekst: *Afdelingsleder*

Stk. 3

Der ydes et funktionstillæg for vejledning af studerende, som institutionen tager imod. Tillægget ydes for funktionen som vejleder og kun for den periode, hvor pågældende har studerende i praktik. Begrebet studerende omfatter: pædagogstuderende, pædagogisk assistent-elever i praktik og andre uddannelsespraktikanter.

For vejledning af én studerende ydes et funktionstillæg på kr. 6.600 årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: *Praktikvejleder*

For vejledning af mere end én studerende ydes i stedet et funktionstillæg på kr. 9.900 årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: *praktikvejleder – flere studerende*

Tillægget reduceres ikke ved nedsat beskæftigelsesgrad.

stk. 4

Der ydes et funktionstillæg på kr. 12.900 årligt (31/3 2000-niveau) til støttepædagoger ansat ved daginstitutioner, Folkeskolen, PPR 0-6 års området samt til pædagoger ved:

- Lyngholmskolens gruppeordning
- Humlehaven
- Autismeafdelingen ved Lille Værløse Skole
- ADHD-afdelingen ved Syvstjerneskolen
- Broen (underafdeling af ADHD tilbud på Syvstjerneskolen)

Lønseddeltekst: *Pædagogisk støtte*

Stk. 5

Der ydes et funktionstillæg på kr. 3.500 årligt (31/3 2000-niveau) til samtlige pædagoger ansat ved fritidsordninger (FFO'er) og skoler.

Lønseddeltekst: *Skoletillæg*

Stk. 6

Der ydes et funktionstillæg på kr. 5.500 årligt (31/3 2000-niveau) til samtlige pædagoger ansat ved Autismeafdelingen ved Lille Værløse Skole og ADHD-afdelingen samt "Broen" ved Syvstjerneskolens. Tillægget træder i stedet for tillæg jf. nærværende aftales § 5, stk. 5.

Lønseddeltekst: Skoletillæg (ADHD/Broen/Autisme)

Stk. 7

Der ydes et funktionstillæg på kr. 3.000 årligt (31/3 2000-niveau) for varetagelse af opgaven som medlem af forældrebestyrelsen/skolebestyrelsen.

Tillægget reduceres ikke ved nedsat beskæftigelsesgrad.

Lønseddeltekst: *Bestyrelsesarbejde*

Stk. 8

Der ydes et funktionstillæg på kr. 5.350 årligt (31/3 2000-niveau) for varetagelse af TR-funktionen i et dagtilbud, skole/fritidstilbud, TR for specialpædagoger (støttepædagoger).

Tillægget reduceres ikke ved nedsat beskæftigelsesgrad.

Lønseddeltekst: *Tillidsrepræsentant*

Stk. 9

For funktionen som arbejdsmiljørepræsentant ydes funktionsløn efter den til enhver tid gældende forhåndsaftale vedrørende AMR-tillæg.

Stk. 10

Der ydes et funktionstillæg på kr. 7.000 årligt (31/3 2000-niveau) til en eller flere pædagoger i hvert dagtilbud på 0-6 årsområdet, som varetager funktioner i forbindelse med udvikling af den pædagogiske praksis.

I 2022 gives tillægget til de pædagoger, der har funktionen som fagligt fyrtårn for de styrkede læreplaner.

Lønseddeltekst: *Udviklingspædagog*

Stk. 11

I dagtilbud med mindst 15 % andel af høj socioøkonomi ydes funktionsløn. Opgørelse af socioøkonomien foretages årligt pr. 1. januar og er gældende for det kommende kalenderår. Opgørelsen udarbejdes af Center for Dagtilbud, Skole og Forebyggelse jf. bilag 1.

Til pædagoger og afdelingsledere i dagtilbud med mindst 15 % andel af socioøkonomi ydes et funktionstillæg på kr. 4.000 årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: *Høj socioøkonomi 15 %*

Til pædagoger og afdelingsledere i dagtilbud med mindst 20 % andel af socioøkonomi ydes i stedet et funktionstillæg på kr. 6.000 i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: *Høj socioøkonomi 20 %*

Man kan kun oppebære ét tillæg vedrørende høj socioøkonomi.

§ 6. Individuelle aftaler

Ud over ovenstående forhåndsaftalte tillæg, kan der indgås individuelle aftaler efter konkret vurdering og forhandling om kvalifikations- og eller funktionsløn.

§ 7. Bortfald af tillæg

Et funktionstillæg bortfalder uden varsel fra arbejdsgiverens side, hvis det er en tidsbegrænset funktion. Når pågældende selv ønsker at funktionen ophører, bortfalder funktionstillægget uden yderligere varsel.

Opsigelse af funktionsløn herudover sker jf. bestemmelser i fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område.

§ 8. Besættelse af stillinger

Nyansatte indplaceres efter denne aftale. Lønnen aftales i størst muligt omfang allerede ved jobsamtalen og lønsammensætningen vil fremgå af ansættelsesbrevet. Kopi af ansættelsesbrevet sendes pr. digital post til BUPL Storkøbenhavn.

Stk. 2

Personer der ikke umiddelbart kan indplaceres i henhold til denne aftale, forhandles individuelt mellem Furesø Kommune og BUPL.

§ 9. Ikrafttræden og tidligere aftaler

Denne aftale træder i kraft 1. januar 2022.

Stk. 2

Ved indgåelse af nærværende forhåndsaftale bortfalder tidligere forhåndsaftale af 1. januar 2020, og tidligere tillæg til forhåndsaftalen vedrørende afdelingsledere af 1. juli 2020.

Stk. 3

Ansatte der, i henhold til tidligere forhåndsaftale, har en højere aflønning, bibeholder den lønmæssige værdi som en personlig ordning. Ved fornyelsen af forhåndsaftalen pr. 1. januar 2022 er Furesøtillægget forhøjet med kr. 1.400 i årligt grundbeløb (31/3-2000 niveau). Forhøjelsen modregnes i eventuelle personlige ordninger defineret som "Personlig ordning – gl. Furesøtillæg".

Lønseddeltekst: *Personlig ordning – Gl. Furesøtillæg*
 Personlig ordning – Gl. Skoletillæg
 Personlig ordning – Gl. ADHD-tillæg
 Personligt tillæg – afdelingsledere
 Personlig ordning – gl. tillæg for kandidatudd.

Stk. 4

Ved fremtidig ydelse af individuel aftalt funktions- og/eller kvalifikationsløn, vil der som udgangspunkt ske modregning i den personlige ordning. Der vil ikke ske modregning i de i § 9, stk. 3 personlige ordninger ved tildeling af funktions- og/eller kvalifikationsløn i henhold til overenskomst eller gældende forhåndsaftale. Der henvises dog til modregningsklausulen i § 4, stk. 2 (vedrørende forhøjelse af furesøtillæg).

Stk. 5

Forhandling af aftalen kan finde sted, når en af parterne anmoder om det, og kan ændres ved enighed.

Stk. 6

Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en måneds udgang.

Furesø den _____ 2022

For Furesø Kommune:

For BUPL, Storkøbenhavn

Anna Fosdal
Dagtilbudschef

Peer Iversen
Faglig konsulent

Mette Marie Winther
Personalechef

Jane Hansson
Fællestillidsrepræsentant

Gyldighedsdato: 1.1.2022

Bilag 1

Høj socioøkonomi

Socioøkonomi opgøres af Center for Dagtilbud, Skole og Forebyggelse inden starten af året, ud fra basisbørnetal, og tillægget kan ændres årligt pr. 1. januar. Opgørelsen sendes til Personaleafdelingen.

I Furesø Kommune fordeles den socioøkonomiske ressource i forhold til det antal børn, der ifølge en opgørelse fra Danmarks Statistik opfylder 3 eller flere socioøkonomiske risikokriterier.

Der gives tillæg for høj socioøkonomi i de institutioner, hvor mindst 15 % af børnene ifølge opgørelsen fra Danmarks Statistik kommer fra udsatte familier.

Rammer for afdelingsledere og pædagoger med ledelsesopgaver i Furesøs dagtilbud

Maj 2022

Aftalen træder i kraft 1. juni 2022.

Hvis man har over 18 timers ledelsesopgaver, er man afdelingsleder.

Hvis man har 18 timer eller under 18 timers ledelsesopgaver er man pædagog med ledelsesopgaver.

Timetallet fastsættes ud fra ledelsesbudgettet i det enkelte dagtilbud, hvor man ser på, hvor mange timer til ledelsesopgaver der er ud over dagtilbudslederens løn. Dette fastsættes årligt pr. 1. januar.

Beregningsmodel:

Når det kommende års budget er fastlagt i december, beregnes budget til ledelse. Herfra trækkes dagtilbudsleders faktiske faste løn, ekskl. eventuelle engangstillæg. Restbeløbet divideres med standardløn til afdelingsleder / pædagog med særlige opgaver på 480.000 kr. og ganges med 37, hvorved man kommer frem til ugentligt timetal til afdelingsleder / pædagog med særlige opgaver.

Aflønning af afdelingsledere og pædagoger med ledelsesopgaver:

Alle får furesøstillæg, tillæg for deres erfaring, og øvrige relevante tillæg fx mulighed for praktikvejledertillæg, udviklingspædagog (fagligt fyrtårn), socioøkonomi og diplom jf. forhåndsaftalen.

Desuden forhandles forhåndsaftalte tillæg:

Afdelingsleder på 29-37 timer - kr. 12.000 i årligt grundbeløb

Afdelingsleder på 19-28 timer - Kr. 10.000 i årligt grundbeløb

Pædagog med ledelsesopgaver på 9-18 timer - Kr. 8.000 i årligt grundbeløb

Pædagog med ledelsesopgaver op til og med 8 timer - kr. 6.000 i årligt grundbeløb

Tillæg kan reguleres årligt pr. 1. januar for det kommende år, hvis der er sket ændringer i timetal til ledelsesopgaver, som følger ledelsesbudgettet i det enkelte dagtilbud.

De nuværende afdelingsledere beholder deres titel og lønindplaceres konkret og går ikke ned i løn.

I 2022 vil følgende have mere end 8 timers ledelsestid i budgettet til afdelingsledere eller pædagog med ledelsesopgaver:

29-37 timer: Søndersø, Lyngholm

19-28 timer: Farumsødal, Vingesus, Egetræet

9-18 timer: Stavnsholt, Skovbakken, Birkedal

Hvis der er plads til det i ledelsesbudgettet, selv om det er få timer, er der mulighed for at ansætte en pædagog med ledelsesopgaver.

I dagtilbud uden plads i ledelsesbudgettet kan der i særlige tilfælde være gode grunde til at ansætte en pædagog med ledelsesopgaver. Det kan være dagtilbuddet har særlige opgaver, står med en større udvidelse eller andet. Oveni kan der være vakante pædagogstillinger, som er svære at rekruttere til.

I disse tilfælde ville timerne til en pædagog med ledelsesopgaver skulle tages ud af det almindelige lønbudget. Årsagen er, at opgaverne, en pædagog med ledelsesopgaver vil skulle varetage, hyppigt i forvejen varetages af pædagoger. En pædagog med ledelsesopgaver i et dagtilbud, hvor der ikke er luft i lønbudgettet, har som udgangspunkt 4 skemafri timer til opgaven som pædagog med ledelsesopgaver.

Hvordan tages beslutningen om at ansætte en pædagog med ledelsesopgaver?

Hvis man ønsker en pædagog med ledelsesopgaver tager man dialog med dagtilbudschefen om der er plads i lønbudgettet eller andre særlige årsager til en pædagog med ledelsesopgaver, og det besluttet i fællesskab mellem dagtilbudschef og dagtilbudsleder at slå stillingen op.

Hvordan rekruttere i forskellige situationer?

Situation: Der er en eller flere oplagte egnede pædagoger til stillingen i huset, som har både potentiale og ønske om på sigt at blive dagtilbudsleder.

Løsning: Dialog med TRIO og orientering i huset om, at der oprettes en stilling som pædagog med ledelsesopgaver, hvor alle kan melde sig. I dialog med TRIO, og evt. ved samtaler med de relevante pædagoger, vælges den mest kompetente til stillingen som pædagog med ledelsesopgaver.

Situation: Der er vakante stillinger.

Løsning: Afdelingslederstillingen / stillingen som pædagog med ledelsesopgaver slås op.

Situation: Alle stillinger er besat og pædagogandelen er over 60%.

Løsning: Her kan man overveje om man skal vente til der kommer en ledig pædagogmedhjælperstilling og der slå en stillingen op for at få et boost på vej til de 70% pædagoger. Man kan dog også slå stillingen op, hvis der kommer en ledig pædagogstilling.

Situation: Alle stillinger er besat og pædagogandelen er under 60%.

Løsning: Her bør man vente til der kommer en ledig pædagogmedhjælperstilling og der slå stillingen op for at få et boost på vej til de 70% pædagoger.

Funktionsbeskrivelse for afdelingsleder og pædagog med ledelsesopgaver

Afdelingslederens / pædagog med ledelsesopgavers opgaver følger stillingsbeskrivelsen for pædagoger. Hertil tilrettelægger afdelingslederen / pædagog med ledelsesopgaver sit ledelsesarbejde sammen med dagtilbudslederen, så medarbejderne i den enkelte enhed sikres mulighed for rådgivning, sparring og faglig supervision i forhold til det pædagogiske arbejde og samarbejdet med forældrene. Indholdet af arbejdet vil afhænge af hvor meget tid til ledelse medarbejderen har. Funktionsbeskrivelse tager udgangspunkt i afdelingsledere og det forventes at pædagoger med ledelsesopgaver har et mindre omfattende ansvar.

Afdelingslederens / pædagog med ledelsesopgavers tid fordeles mellem børnetimer og tid til ledelsesopgaver. Dette tilrettelægges af dagtilbudslederen med udgangspunkt i det budget til ledelse, som børnetallet udløser.

Dagtilbudslederen varetager personaleledelsen og er ansvarlig for TRIO samarbejdet.

Afdelingslederen / pædagog med ledelsesopgaver kan ikke sidde som AMR eller TR.

I samarbejde med dagtilbudslederen har afdelingslederen / pædagog med ledelsesopgaver medansvar for den faglige udvikling, udviklingen af kvaliteten i det pædagogiske arbejde og for at understøtte sammenhængskraften i dagtilbuddet.

Herunder:

- i samarbejde med dagtilbudslederen og medarbejderne at organisere, udvikle og følge op på det pædagogiske arbejde
- tilrettelægge og gennemføre lokalt arbejde i forbindelse med centrale tiltag og udviklingsprojekter
- at være pædagogisk rollemodel og aktivt fremstå som en del af ledelsen af det pædagogiske arbejde i dagtilbuddet
- at opbygge og understøtte en evalueringskultur, som et led i at udvikle et højt fagligt niveau
- at deltage som mødeleder i pædagogiske drøftelser i de enkelte teams, og følge op med henblik på, at pædagogisk refleksion omsættes i udviklingen af praksis

Afdelingslederen / pædagog med ledelsesopgaver kan efter aftale med dagtilbudslederen varetage administrative opgaver som:

- skemalægning og ferieplanlægning
- koordinering, indkaldelse og deltagelse i faste møder med PPR og skoler
- løsning af praktiske arbejdsopgaver, fx kontakt med håndværkere
- administration af arbejdstidssedler med aftentillæg, delt tjeneste, afspadsering og ferieafregning
- opdatering af INFOBA og hjemmeside

Kompetenceudvikling

Der er mulighed for at tilbyde afdelingsledere / pædagog med ledelsesopgaver diplom i ledelse efter ét års ansættelse. Vilkårene ift. forberedelse følger ledernes vilkår, med arbejdstid til undervisning og eksamen, mens forberedelse er i egen tid. Diplom i ledelse udløser ikke et løntillæg som afdelingsleder / pædagog med ledelsesopgaver.