

16. januar 2025

Forhåndsftale - BUPL - ledere 0-6 års området

I daginstitutionerne i Silkeborg er ledelsen forankret i ledelsesteam bestående af en institutionsleder og et antal daglige ledere. Institutionslederen er leder af ledelsesteamet. Lederne i ledelsesteamet har hver især det daglige ledelsesansvar i forhold til en specifik personalegruppe og gruppe af forældre/børn. Ledelsesteamet er hinandens tætteste kolleger og sparingspartnere. Ledelsesteamet medfører at den enkelte leder ikke står alene med en kompleks lederopgave, men kan trække på kompetencer og ressourcer i teamet. Desuden gør lederteamet det muligt at udnytte lederressourcerne effektivt ved at fordele opgaver imellem sig. Alle i et lederteam er forpligtet til også at have fokus på hele institutionen.

Silkeborg Kommune og BUPL har indgået en lokal forhåndsftale, der gælder for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne – omfattet af overenskomsten mellem Kommunernes Landsforening, BUPL, SL og FOA. Overenskomst 69.01.

Forhåndsftalen er gældende for institutionsledere og daglige ledere ansat indenfor 0-6 års området i kommunale institutioner i Silkeborg Kommune.

Forhåndsftalen træder i kraft 1. april 2024.

For ledere i kommunale daginstitutioner erstatter denne forhåndsftale tidligere forhåndsftale af 1. april 2023.

Generelt

Forhåndsftalen omfatter grundløn, funktions- og kvalifikationsløn. Resultatløn er ikke omfattet af forhåndsftalen, og der vil således skulle indgås separat aftale herom mellem aftaleparterne, hvis der ønskes udbetalt resultatløn til en eller flere ledere.

Parterne er enige om, at en leders løn principielt udtrykker den enkelte stillings samlede kompleksitet og værdi for kommunen, og at der derfor aftales en samlet aflønning af den enkelte leder, rummende grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. Parterne tilkendegiver i den forbindelse enighed om, at når ledere ansættes til de pågældende stillinger er de principielt i stand til at løfte de funktioner, der ligger i stillingen og er i besiddelse af de nødvendige kvalifikationer:

Lønnen til ledere fastsættes således på grundlag af en samlet fast klassificering af den enkelte stilling. I øvrigt er parterne enige om, at den faste klassificering udtrykker opslagslønnen ved stillingsledighed. Parterne kan dog ikke udelukke, at der i ganske særlige situationer kan indgås aftale om funktionsløn udover det, der er fastsat i forhåndsftalen.

Parterne er desuden enige om, at såfremt der i overenskomsten er "skal"-tillæg indenfor kvalifikationsområdet, er det medtaget i denne forhåndsftale, og kan alene honoreres som heri aftalt.

Parterne er enige om, at ledere individuelt kan have særlige kvalifikationer, som gør det naturligt at give de pågældende yderligere kvalifikationsløn end beskrevet i denne aftale. Dette er ikke medtaget i denne forhåndsftale og disse situationer drøftes/forhandles decentralt ved den årlige vurdering/forhandling.

Bortfald af funktions- og kvalifikationsløn

Funktionsløn, der ensidigt opsiges af ledelsen, skal opsiges med den pågældende leders individuelle opsigelsesvarsel. I alle andre tilfælde falder funktionslønnen bort uden yderligere varsel, når varetagelsen af funktionen ophører.

Kvalifikationsløn bevares som en personlig ret, så længe den pågældende medarbejder er ansat ved Silkeborg Kommune. Kvalifikationsløn falder bort, hvis den pågældende medarbejder fratræder sin stilling ved Silkeborg Kommune eller der ændres grundlønsindplacering. Kvalifikationsløn bevares ved stillings-skift indenfor samme overenskomstområde og samme grundlønsindplacering.

Reduktion i forhold til beskæftigelsesgrad

Funktions- og/eller kvalifikationsløn reduceres altid i forhold til beskæftigelsesgraden. Det kan dog konkret aftales, at funktions- og/eller kvalifikationsløn ikke reduceres. Dette skal i givet fald fremgå konkret af det enkelte punkt i forhåndsftalen.

Engangsbeløb reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad medmindre det konkret aftales.

Pension

Funktions- og kvalifikationstillæg er pensionsgivende, hvis de ydes som fast løntrin eller krone-tillæg. Det forudsættes, at den pågældende medarbejder er omfattet af pensionsordning, jf. overenskomstens bestemmelser.

Hvis funktions- eller kvalifikationstillæg ydes som engangsbeløb, tages der i hvert enkelt tilfælde stilling til, hvorvidt tillægget er pensionsgivende.

Lønniveau

Alle varige krone-tillæg i forhåndsftalen er angivet i årligt grundbeløb (31.03.2000-niveau).

Engangsbeløb er som udgangspunkt anført med aktuelt niveau, medmindre andet er konkret anført i aftalen.

Ændringer til aftalen

Parterne kan ved enighed aftale ændringer til denne forhåndsftale.

Opsigelse

Aftalen kan skriftligt opsiges af parterne med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Aftalen bortfalder dog uden videre, hvis overenskomstparterne i forbindelse med en overenskomstfornyelse centralt aftaler ændringer af grundløn eller aftaler forhøjelse af eller ny funktions- og/eller kvalifikationsløn. Aftalen falder i så fald bort på det tidspunkt, hvor ændringerne træder i kraft.

Parterne er i givet fald enige om snarest muligt herefter at indgå i forhandling om en ny forhånds aftale. I perioden indtil en ny aftale indgås, vil medarbejderne blive indplaceret i henhold til den centrale overenskomst/aftale. Ingen medarbejder vil alene af den grund gå ned i løn.

Konkrete aflønninger

Institutionsledere:

Op til 249 børneenheder	Trin 47 + 41.250 kr. årligt
250 – 399 børneenheder	Trin 47 + 61.250 kr. årligt
400 – 549 børneenheder	Trin 47 + 81.250 kr. årligt
550 – børneenheder	Trin 47 + 91.250 kr. årligt

Diplomuddannelse er indeholdt i denne klassificering. Dog kan ydes et engangsbeløb på 15.000 kr. for en fuld diplom i ledelse, der erhverves under ansættelsen i Silkeborg Kommune. Der kan maksimalt honoreres for én relevant diplomuddannelse.

Beregningen af børneenheder sker ud fra følgende princip:

Børnehaveplads	1 børneenhed
Vuggestueplads	2 børneenheder
SPI 2	3 børneenheder (Specialområdet)
SPI 3/§ 83 plads	5 børneenheder (Specialområdet)

Daglige ledere:

Op til 89 børneenheder	Grundløn	42 + 9.750 kr. årligt
	Teamledelse	1 trin
	I alt trin	43 + 9.750 kr. årligt
90 til 179 børneenheder	Grundløn	42 + 9.750 kr. årligt
	Teamledelse	1 trin
	90 – 179 børneenheder	2 trin
	I alt trin	45 + 9.750 kr. årligt
Over 180 børneenheder	Grundløn	42 + 9.750 kr. årligt
	Teamledelse	1 trin
	Over 180 børneenheder	2 trin + 5000 kr. årligt
	I alt trin	45 + 14.750 kr. årligt

Gældende for institutionsledere og daglige ledere:

Hvis børnetallet ændres i **opadgående** retning og medfører en højere indplacering i to på hinanden følgende år, ændres aflønningen med tilbagevirkende kraft et år tilbage.

Hvis enheden udvides med en børnegruppe eller afdeling sker ændringen med det samme.

Ingen ledere sættes ned i løn som følge af ændringer i antallet af børneenheder i **nedadgående** retning. Hvis antallet af børneenheder i to på hinanden følgende år medfører en lavere stillingsløn, vil lønsammensætningen ændres til den lavere stillingsløn, tillagt en personlig løndel op til den hidtidige indplacering. Den personlige løndel vil kunne modregnes, hvis der sker ændringer i lønnen.

Børneenhederne opgøres pr. 1. januar hvert år på baggrund af budgettildelingen. Hvis budgettildelingen forhøjes i løbet af budgetåret regnes de to år fra ændringsdatoen.

Funktionsløn

Funktionsløn for kompleksitet – for daglige ledere

Det er ud fra en samlet konkret vurdering af størrelse og geografisk spredning, sammensætningen af børnegruppen, samt pluspladser og handicappladser, aftalt at der til daglige ledere gives et **funktionsstillæg 10.000 kr. årligt (31.3.2000 niveau) for kompleksitet i Skolegades Børnehave, Børnegården, Dybkærgården og Funder Børnehus**. Der gives **15.000 kr. årligt (31.3.2000 niveau) i Børnehuset Søholt og Børnehuset Nørrevænget**.

Konstitutionsvederlag for daglige ledere og institutionsledere

Hvis en daglig leder er fraværende i en længere periode pga. sygdom, har orlov i mere end 4 uger, eller stillingen som daglig leder er vakant, vil en anden leder (eller flere) som udgangspunkt blive udpeget til at varetage ledelsesopgaven.

Det er aftalt at der ydes et konstitutionsvederlag for denne opgave, hvis perioden overstiger 4 uger. I sådanne tilfælde vil tillægget blive tildelt med tilbagevirkende kraft fra den dag, opgaven blev påbegyndt.

Hvis opgaven deles mellem flere ledere, deles det årlige beløb i forhold opgavefordelingen.

Konstitutionsvederlag

17.000 kr. årligt

Beløbet udbetales med 1/12 pr. måned for den angivne periode

Hvis institutionsleder er fraværende i en længere periode pga. sygdom, har orlov i mere end 4 uger, eller stillingen som daglig leder er vakant, kan en daglig leder konstitueres i stillingen. Konstitutionsvederlaget vil her udgøre forskellen på den pågældendes løn og stillingslønnen som institutionsleder, efter forhandling med BUPL.

Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn:

Parterne er enige om, at der ydes følgende **kvalifikationstillæg til daglige ledere** ved Silkeborg Kommune:

Relevant fuld diplomuddannelse for daglige ledere:

Pædagogisk/leder (60 ECTS point/6 moduler)

7.500 kr. årligt

Der kan maksimalt honoreres for én relevant diplomuddannelse.

Parterne er enige om, at der ydes følgende **kvalifikationstillæg til institutionsledere og daglige ledere** ved Silkeborg Kommune:

Erfaring i Silkeborg Kommunes dagtilbud

I Silkeborg Kommune prioriterer vi løbende at kompetenceudvikle vores ledere gennem formel kompetenceudvikling, fælles udviklingsforløb for ledergrupperne samt i rammen af vores leder-netværk. Derfor tillægger vi også erfaring som leder i vores dagtilbud særlig værdi, og vi har derfor et fastholdelsestillæg i form af en garantiløn, der baserer sig på lederanciennitet i vores dagtilbud.

- Efter 4 år som leder i Silkeborg Kommunes dagtilbud 8.000 kr. årligt
- Fra 1. april 2025:
- Efter 8 år som leder i Silkeborg Kommunes dagtilbud ændres ovennævnte tillæg til 15.000 kr. årligt
- Fra 1. april 2025:
- Efter 12 år som leder i Silkeborg Kommunes dagtilbud ændres ovennævnte tillæg til 20.000 kr. årligt

Forhandling ved særlige kvalifikationer og erfaringer

Når man ansættes som leder i Silkeborg Kommunes dagtilbud foregår lønindplaceringen jf. ovenstående beskrivelse. I helt særlige tilfælde vil nyansatte fra andre kommuner med ledelseserfaring, der er relevant for stillingen samt nyansatte med ledelseserfaring fra andre stillinger i Silkeborg Kommune, der er relevant for stillingen, kunne blive indplaceret ift. ovenstående tillæg. Dette vil i hvert tilfælde bero på en individuel vurdering og forhandling med sektionsleder for dagtilbud.

Silkeborg, den 16. januar 2025

For BUPL:


BUPL Østjylland
Kystvejen 17, 3. sal
8000 Århus C
Tlf. 31 46 56 00 Fax 35 46 56 02
E-mail: ostjylland@bupl.dk

For Silkeborg Kommune:



