



## Forhåndsftale for pædagogisk uddannede ledere ansat i lederstillinger i dagtilbud (69.01)

HR Jura  
Rådhuset, Torvet  
7400 Herning  
Tlf 9628 2828  
Lokal 2546

lykke.frandsen@herning.dk  
www.herning.dk

Sagsnummer:  
81.15.00-P27-16-16

Kontaktperson:  
Lykke Houmøller Frandsen

Dato: 06-01-2025

Forhåndsftalen er indgået mellem BUPL MidtVestjylland og Herning Kommune. Forhåndsftalen er gældende fra 1. august 2024.<sup>1</sup>

### Målgruppe

Forhåndsftalen omfatter ledere og pædagogiske ledere – ansat efter *Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne* (69.01) – ansat i lederstillinger i dagtilbud eller § 24 a institutioner (fællesledelse mellem skole og dagtilbud). Aftalen gælder for ledere ved kommunale institutioner i Herning Kommune og ved selvejende institutioner, der har indgået driftsoverenskomst med Herning Kommune.

Forhåndsftalen omfatter ikke pædagogisk uddannede ledere og pædagogiske ledere ansat inden for folkeskolen, Ungdomscenter Knudmosen eller Valdemarskolen. Der er indgået særskilt forhåndsftale for disse ansatte inden for folkeskolen.

### Grundlønsindplacering

Grundlønsindplaceringen af ledere og pædagogiske ledere sker på baggrund af nedenstående børnetalsmodel.

#### Børnetalsmodel:

Der beregnes et pointtal for hvert dagtilbud på baggrund af det gennemsnitlige antal børn i tilbuddet i det forudgående kalenderår.

- Vuggestuebørn tæller 2,00 point pr. barn
- Børnehavebørn tæller 1,00 point pr. barn
- Børn i specialgruppe tæller 3,00 point pr. barn
- SFO-børn tæller 0,25 point pr. barn

Pointtallet opgøres én gang årligt (ved løneftersyn i 1. kvartal) på baggrund af det gennemsnitlige antal børn i (dag-)tilbuddet i det forudgående kalenderår. Ændringer i opad- eller nedadgående retning gennemføres med virkning fra 1. april.

Ved ændring i nedadgående retning ydes der et personligt tillæg til den enkelte leder, som udligningsordning for at opretholde det hidtidige samlede lønniveau. Der modregnes i det personlige tillæg ved fremtidige lønstigninger iht.

---

<sup>1</sup> Forhåndsftalen erstatter hidtidig gældende forhåndsftale (aftalen gældende fra 1. august 2023)

overenskomsten og denne forhåndsftale. Der modregnes ikke i forhold til de generelle satsstigninger.

Ved større organisationsændringer (fusioner, lukning af afdelinger og lignende) foretages dog ny beregning og grundlønsindplacering (og lønnen ændres i opad- eller nedadgående retning) med virkning fra ændringsdatoen.

#### **Grundlønsindplacering:**

Pointtal	Institutionsledere	Pædagogiske ledere*
0 – 124	Trin 46 + kr. 22.000	Trin 42 + kr. 5.000
125 – 199	Trin 47 + kr. 26.000	Trin 43 + kr. 9.000
200 – 349	Trin 49 + kr. 20.000	Trin 44 + kr. 5.000
350 –	Trin 49 + kr. 25.000	Trin 44 + kr. 12.000

\* Herunder også ledere i § 24 a institutioner

Parterne er enige om, at der hermed er afregnet for de generelle ledelseskrav og -forventninger, der stilles i Herning Kommune.

#### **Funktionsløn**

##### **Gæstedagpleje**

For varetagelse af funktionerne i forhold til gæstepleje ydes der et funktionsløntillæg på:

- Kr. 2.500 til institutionsledere
- Kr. 2.500 til pædagogisk ledere

Der ydes ét tillæg til institutionen. Tillægget ydes til lederen eller den pædagogiske leder, som til daglig varetager ansvaret for gæstedagplejen.

##### **Specialgruppe**

For varetagelse af funktionerne i forhold til specialgruppe(r) ydes der et funktionsløntillæg på:

- Kr. 5.200 til institutionsledere
- Kr. 5.200 til pædagogisk ledere

Tillægget ydes til lederen og ligeledes til den pædagogiske leder, der evt. til daglig varetager ansvaret for specialgruppen.

##### **Flere matrikler**

For ledelse af flere matrikler ydes der et funktionsløntillæg på:

- Kr. 10.000 til institutionsledere
- Kr. 5.000 til pædagogisk ledere, for pædagogiske ledere ved § 24a institutioner udgør tillægget kr. 7.500

Tillægget ydes til alle de pædagogiske ledere ved institutionen – dvs. til hele ledelsesteamet – uanset om den enkelte varetager ledelsesfunktionen på én eller flere matrikler.

## **§ 24 a**

For ledelse af § 24 a ydes der et funktionsløntillæg på:

- Kr. 17.000 til pædagogisk ledere

Der ydes yderligere et funktionsløntillæg på kr. 12.000 til den pædagogiske leder, i fald vedkommende har selvstændigt økonomisk ansvar.

Der tildeles tillæg for økonomisk ansvar ud fra flg. definition: Den pædagogiske leder i § 24a har økonomisk handlerum og ansvar for budgettet som indeholder personale, forbrug og drift. Der refereres til den overordnede leder, der har det samlede økonomiske ansvar.

Herudover ydes et funktionstillæg på kr. 12.000 årligt, hvis den pædagogiske leder har ansvar for driften af SFO. (Dette er udover de 0,25 point pr. barn under børnetalsmodel.)

### **Tillidsrepræsentantfunktion**

For varetagelse af funktionen som TR ydes funktionsløntillæg i henhold til særskilt aftalt om TR-honorering indgået mellem Herning Kommune og BUPL MidtVestjylland.

### **Mentor**

For varetagelse af funktionen som mentor for ny lederkollega ved anden institution ydes der et engangsbeløb på:

- Kr. 5.000 til institutionsledere
- Kr. 5.000 til pædagogiske ledere

Engangsbeløbet er pensionsgivende og i nutidskr.

Mentorfunktionen varetages som udgangspunkt i 6 måneder (kan forlænges efter konkret aftale), og handler om på bedst mulig vis at støtte nye ledere ved Herning Kommune, eller selvejende institution med driftsoverenskomst med Herning Kommune, i den første del af den nye leders ansættelsesperiode. Mentorfunktionen kan dermed fx handle om at støtte den nye leder i transitionen fra medarbejder til leder, organisationsforståelse, fagsystemer, procedurer m.m.

Engangsbeløbet udbetales når funktionen påbegyndes.

### **Øvrig funktionsløn i henhold til overenskomstens § 5, stk. 2**

Der kan individuelt aftales yderligere pensionsgivende funktionsløntillæg i særlige tilfælde, hvor den enkelte institutionsleder eller pædagogisk leder varetager helt særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen incl. funktionslønnen jf. denne forhåndsftale.

### **Kvalifikationsløn**

#### **Ledelseserfaring**

Der ydes nedenstående tillæg for ledelseserfaring inden for det pædagogiske fagområde. Tillægget gives med udgangspunkt i den øgede jobberfaring/-kendskab, den enkelte har tilegnet sig og kan anvende positivt i jobbet.

Ledelseserfaring	Institutionsledere	Pædagogiske ledere*
2 års erfaring	kr. 7.000	Kr. 3.500
5 års erfaring	kr. 5.000	Kr. 4.000
8 års erfaring	kr. 5.500	Kr. 4.000
10 års erfaring	kr. 5.000	Kr. 3.500

\* Herunder også ledere i § 24 a institutioner

Ved beregning af ledelseserfaring medregnes erfaring fra anden kommunal ansættelse inden for området, således at den ledelseserfaring der medregnes, er erfaring optjent ved ansættelse på lederoverenskomsten (69.01).

Efter kommunes vurdering kan der tildeles tillæg for ledelseserfaring tidligere end efter hhv. 2, 5, 8 og 10 år.

Kommunen indkalder BUPL MidtVestjylland til en forhandling, såfremt en leder undtagelsesvis ikke opfylder kommunens krav til opnået erfaring efter hhv. 2, 5, 8 og 10 år. Der skal opnås enighed ved forhandlingen.

#### Lederuddannelse

For gennemført/bestået relevant lederuddannelse på diplom- eller masterniveau (fuld diplom- hhv. masteruddannelse) ydes der et kvalifikationsløntillæg på:

- Kr. 10.000 til institutionsledere
- Kr. 10.000 til pædagogisk ledere

Der ydes maksimalt et kvalifikationsløntillæg pr. leder.

#### Øvrig kvalifikationsløn i henhold til overenskomstens § 6, stk. 2

Hvis en ansat har yderligere erfaring, viden, kursusdeltagelse m.v., der vurderes relevant for opgavevaretagelsen kan et kvalifikationsløntillæg aftales separat i en konkret aftale mellem Herning Kommune og BUPL MidtVestjylland.

#### Udgift forbundet med honorering for TR-funktionen

Udgiften forbundet med honorering for varetagelse af TR-funktionen efter Aftale om honorering af tillidsrepræsentanter afholdes centralt fra dagtilbudsområdet.

#### Generelle bestemmelser

##### Løntillæg

Kr.tillæg er årlige pensionsgivende<sup>2</sup> tillæg i 31.3.2000-niveau, medmindre andet specifikt er anført.

Tillæg udmøntes månedligt som 1/12 af det årlige tillæg ved de ordinære månedslønsudbetalinger.

Tillæg reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden, medmindre andet specifikt er aftalt.

<sup>2</sup> Forudsætning for, at tillæg er pensionsgivende er, at den enkelte leder er omfattet af pensionsordning, jf. overenskomstens bestemmelser.

### Opsigelsesbestemmelser

Aftalen kan opsiges af begge parter med tre måneders varsel. Aftalen kan ændres ved enighed mellem parterne.

Såfremt overenskomstparterne – i forbindelse med en overenskomstfornyelse – aftaler ændringer i grundlønstrin og/eller lønelementer, der vedrører eller supplerer kriterier i denne forhåndsftale, bortfalder forhåndsftalen (eller eventuelt udvalgte dele heraf).

I tilfælde af opsigelse eller hel/delvis bortfald i forbindelse med overenskomstfornyelse optages der snarest muligt herefter forhandlinger om indgåelse af ny aftale.

For den enkelte ansatte, der får udbetalt funktionsløn i henhold til denne aftale, skal opsigelse ske med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel. Ved funktionens bortfald grundet den ansattes egne dispositioner, sker bortfald af tillæg uden varsel ved ophør af den funktion, tillægget er ydet for.

Det kan aftales konkret, at udbetalingen af funktionsløntillæg overgår fra én medarbejder til en anden uden varsel, når funktionen overgår.

### Konfliktløsning

Rets- og interesselovister håndteres i henhold til bestemmelserne herom i *Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06)*.



Dato      Herning Kommune



Dato      BUPL MidtVestjylland

